

Saimaan ammattikorkeakoulu
Terveysten edistämisen koulutusohjelma
Johtamisen osaaminen
YAMK 8

Panu Luukkainen
Mika Tynkkynen

**Sosiaali- ja terveysalan opettajien kokemuksia
täydennyskoulutuksen vaikutuksista työssäjaksamiseen ja
työelämäyhteistyöhön**

Opinnäytetyö 2015

Tiivistelmä

Panu Luukkainen ja Mika Tynkkynen

Sosiaali- ja terveystieteiden opettajien kokemuksia täydennyskoulutuksen vaikutuksista työssä jaksamiseen ja työelämäyhteistyöhön, 46 sivua, 4 liitettä

Saimaan ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveystieteiden, Lappeenranta

Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Terveyden edistämisen ja johtamisen koulutusohjelma

Opinnäytetyö 2015

Ohjaajat: Yliopettajat Niina Nurkka ja Pirjo Vaittinen, Saimaan ammattikorkeakoulu, Koulutuspäällikkö Marika Lehvonen Saimaan ammattiopisto Sampo.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata Saimaan ammattiopisto Sampon sosiaali- ja terveystieteiden opettajien kokemuksia täydennyskoulutuksen vaikutuksista työssä jaksamiseen ja työelämäyhteistyöhön. Tavoitteena oli, että opinnäytetyön tuottamasta tiedosta olisi hyötyä Sampon sosiaali- ja terveystieteiden opettajien täydennyskoulutuksen kehittämisessä.

Opinnäytetyö toteutettiin kahdessa vaiheessa. Opinnäytetyön ensimmäinen vaihe toteutettiin Webropol-kyselyllä keuhällä 2015, kyselyn tutkimusjoukko oli (N=25). Tutkimuksen toinen vaihe toteutettiin Learning Cafe- menetelmän avulla kehittämispäivänä kesäkuussa 2015. Kehittämispäivään osallistui kaksitoista Sampon sosiaali -ja terveystieteiden opettajaa. Kehittämispäivän aikana opettajat keskustelivat täydennyskoulutukseen liittyvistä aihealueista kyselystä nousseiden neljän teeman mukaan.

Saimaan ammattiopisto Sampon sosiaali -ja terveystieteiden opettajille tehdyn kyselyn vastausprosentti oli 51. Täydennyskoulutusta ja työssä jaksamista koskevista tuloksista ilmeni, että, täydennyskoulutus pitää ammattitaidon ajan tasalla, lisää innostusta työhön ja antaa työkaluja kohdata pedagogisesti haastavia tilanteita. Täydennyskoulutusta ja työelämäyhteistyötä koskevista tuloksista ilmenee, että täydennyskoulutus auttaa kohtaamaan työelämässä tapahtuvia muutoksia, tukee opettajia solmimaan uudenlaisia työelämäyhteistyön kumppanuuksia ja yhteistyöverkostoja. Opettajat olivat myös yhtä mieltä siitä, että täydennyskoulutus ei vaadi ylimääräistä energiaa, eikä vaikutta negatiivisesti jaksamiseen. Jatkossa olisi hyvä tutkia, onko Sampoissa täydennyskoulutuksen kohdentamisessa, suunnittelussa ja toteuttamisessa otettu tarkemmin huomioon sosiaali - ja terveystieteiden opettajien työssä jaksaminen ja työssä viihtyminen.

Asiasanat: täydennyskoulutus, työssä jaksaminen, työelämäyhteistyö

Abstract

Panu Luukkainen and Mika Tynkkynen

Social and health care teachers' experiences on the impact of continuing education on coping at work and working life co-operation, Case: Saimaa Vocational College

46 pages, 4 appendices

Saimaa University of Applied Sciences

Faculty of Health Care and Social Services, Lappeenranta

Master's Degree Program in Health Promotion

Specialisation in Management and Leadership

Master's Thesis 2015

Instructors: Principal Lecturers Dr. Niina Nurkka and Dr. Pirjo Vaittinen Saimaa University of Applied Sciences and Education Manager Marika Lehtonen Saimaa vocational college

The purpose of this study was to describe social welfare and health care teachers' experiences on the impact of continuing education on coping at work and working life co-operation. The teachers were working for Saimaa vocational College, Sampo. The aim of the thesis was to enhance the development of health care and social services teachers' continuing education.

The thesis was carried out in two stages. The first phase of the thesis was carried out by Webropol survey in the spring of 2015. The questionnaire was sent to 25 teachers. The second phase of the study was carried out with the Learning Café method on a development day in June 2015. Twelve Sampo health care and social services teachers attended the development day. During the development day teachers discussed four themes.

The questionnaire had a response rate of 51%. The results of continuing education and coping showed that continuing education keeps skills up to date, creates more enthusiasm to work and provides tools to face pedagogically challenging situations. The results of continuing training and working life co-operation show that continuing education helps to face the changes in the workplace, supports teachers to establish a new kind of workplace co-operation partnerships and co-operation networks. Teachers also agreed that continuing education does not take extra energy and negatively impact endurance. In the future, it would be good at Sampo to examine if the planning and implementation of continuing education for health care and social services teachers' could be taken more closely into account to enhance coping at work and job satisfaction.

Keywords: continuing education, coping, working life co-operation

Sisältö

1 Johdanto	3
2 Sosiaali - ja terveysalan ammatillinen opettajuus.....	4
2.1 Sosiaali - ja terveysalan opettajat	4
2.2 Ammatillinen peruskoulutus	5
3 Työssä jaksaminen	7
4 Työelämäyhteistyö	9
5 Täydennyskoulutus	11
6 Opinnäytetyön tarkoitus ja tutkimustehtävät	13
7 Opinnäytetyön toteutus	13
7.1 Kysely ja sen analysointi	13
7.2 Sosiaali- ja terveysalan opettajien kehittämispäivä	17
8 Tulokset	19
8.1 Kyselyn tulokset	19
8.2 Sampon opettajien kehittämispäivän tuotokset	27
9 Johtopäätökset ja pohdinta	32
9.1 Opinnäytetyön tulokset.....	32
9.2 Opinnäytetyön menetelmä ja toteutus.....	36
9.3 Opinnäytetyön tulosten hyödyntäminen	37
9.4 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettiset näkökohdat	38
9.5 Kehittämisen seuranta ja jatkotutkimusaiheita	41
Kuvat.....	42
Taulukot	42
Lähteet	43

Liitteet

- Liite 1 Kyselylomake
- Liite 2 Tutkimustiedote
- Liite 3 Suostumuslomake
- Liite 4 Kehittämispäivän teemat

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata Saimaan ammattiopisto Sampon sosiaali- ja terveysalan opettajien kokemuksia täydennyskoulutuksen vaikutuksista työssä jaksamiseen ja työelämäyhteistyöhön. Opettajien näkökulmaa ja kokemuksia kartoitamme Webropol-kyselyllä. Käsittelemme Webropol-kyselyn tuloksia Learning Cafe -kehittämisiltapäivässä. Toiminnan kehittämiseen osallistuvat Sampon sosiaali- ja terveysalan opettajat. Aihe on alalle ajankohtainen, koska Suomessa neljä opettajaa viidestä on osallistunut täydennyskoulutukseen vuoden tarkastelujakson aikana 2013. Viidesosa opettajista ei ole tuolloin osallistunut täydennyskoulutukseen lainkaan. Opettajia on ammatillisissa oppilaitoksissa, peruskouluissa, lukioissa ja vapaassa sivistystyössä kaikkiaan reilut 63 000. On siis monta opettajaa, jotka eivät vuoden aikana ole saanut työlleen täydennyskoulutuksen tukea. (Opetushallitus 2013, 5.) Jokelan (2007) tutkimuksen mukaan, mitä enemmän opettajat osallistuivat täydennyskoulutuksiin, sitä paremmin he jaksivat työssään. (Jokela 2007.)

Aihetta on tärkeä tutkia ja tarkastella myös siksi, että yhteiskunnan ja työelämän muutos tuo haasteita ammatillisen opettajan työhön. Tähän on pyritty vastaamaan muun muassa täydennyskoulutuksen keinoin. (Opetushallitus 2014, 5.) Opettajien täydennyskoulutukset tulisivat olla aina jatkumolta aiemmille koulutuksille ja täydennyskoulutuksen tulisi olla yhteisöllistä kouluttautumista. (Helin 2014.) Opetushallitus on linjannut opettajien työelämäosaamisen kehittämistä muun muassa laatimalla jo vuonna 2003 opettajien työelämäosaamisen kehittämiseen tähtäävän täydennyskoulutuksen perusteet. Ammatillisten opettajien työelämäyhteistyön kehittämistä ja ammattitaidon kehittämistä korostetaan myös Opetushallituksen Ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuosituksessa ja opetus- ja kulttuuriministeriö ammatillisen koulutuksen laatustrategiassa 2011–2020. Laatustrategiassa nostetaan esiin muun muassa täydennyskoulutuksen riittävä taso. (Frisk 2012, 9.)

2 Sosiaali - ja terveysalan ammatillinen opettajuus

Opettajuskäsitteelle ei löydy suoraa vastinetta kansainvälisessä kirjallisuudessa. Lähin, samaa tarkoittava termi useimmiten on professio. (Luukkainen 2004, 79–80). Tässä opinnäytetyössä opettajuudella tarkoitetaan sosiaali- ja terveysalan opettajuutta, johon sisältyvät myös yhteisten niin sanottujen Atto, eli ammattitaitoa täydentävien tutkinnon osien aineiden opettajat. 1980- ja 1990-luvuilla ammatillinen opettaja keskittyi työssään oman oppiaineensa itsenäiseen asiantuntijatehtävään. Työssään hän jäsensi oppiaineksen, esitti sen opiskelijoille, huolehti taitojenharjoittamisesta ja varmisti oppimistuloksen. Työtä ohjasi tarkat valtakunnalliset valmiiksi ohjelmoidut opetussuunnitelmat ja ammatillisen opettajan työkenttänä oli pääsääntöisesti oppilaitosympäristö. (Tiilikka 2004, 232–235.) 2000-luvulle tultaessa työelämän muutosten ja lukuisten toisen asteen ammatillisten perustutkintojen opetussuunnitelmauudistusten myötä tapahtunut ammatillisen koulutuksen muutos on näkynyt ammatillisen opettajan työn muutoksena. (Koski-Heikkinen 2013, 30.)

2.1 Sosiaali- ja terveysalan opettajat

Sosiaali- ja terveysalan opettajat opettavat nyt 2010-luvulla pääsääntöisesti ammatillisissa oppilaitoksissa ja ammattikorkeakouluissa. Tämän lisäksi heitä työskentelee aikuiskoulutuskeskuksissa, kansanopistoissa, kansalais - ja työväenopistoissa, liikunnan koulutuskeskuksissa, ammatillisissa erikoisoppilaitoksissa sekä ammatillisissa erityisoppilaitoksissa. Sosiaali- ja terveysalan opettajalta vaaditaan kyseisen alan ammatillista osaamista ja ammattihenkilön koulutuksellista kelpoisuutta ennen opettajainkoulutusta. Ammattihenkilöllä tulee olla ammattitoiminnan edellyttämä koulutus ja valmiudet (Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista.) Ammatillisessa toisen asteen koulutuksessa opettajien kelpoisuusvaatimukseen on tehty rakenteellisia ja sisällöllisiä muutoksia. Uusi asetus ammatillisten opintojen opettajien kelpoisuusehdoiksi tuli voimaan 1.8.2011. Sosiaali -ja terveysalan opettajilta edellytetään pääsääntöisesti ylempää korkeakoulututkintoa. Uusi

asetus mahdollistaa kuitenkin myös sellaisten henkilöiden rekrytoinnin sosiaali- ja terveysalan opintojen opettajiksi, joilla on alan ammattikorkeakoulututkinto, vahva ammatillinen osaaminen ja vähintään viiden vuoden käytännön työkokemus korkeakoulututkintoa vastaavissa sosiaali- ja terveysalan tehtävissä. Tämän lisäksi tulee suorittaa opettajan pedagogiset 60 opintopisteen opinnot. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2010.) Sosiaali- ja terveysalan ammatillisen opettajan erilliset pedagogiset opinnot voidaan suorittaa viidessä ammatillisessa opettajakorkeakoulussa, jotka ovat ammattikorkeakoulujen yhteydessä. Ammatillisen opettajan toimintaa ohjaavat lainsäädäntö, opetussuunnitelma, opettajankoulutus, ammatin substanssin hallinta, pedagogiset taidot, opettajan ammatillisen kehittymisen vaihe sekä työmotivaatio. Lisäksi opettajan ammatillisiin vaatimuksiin vaikuttaa kulloinkin vallitseva käsitys oppijasta, tiedosta ja oppimisesta. Tähän sisältyy opettajan ymmärrys erilaisten pedagogisten filosofioiden valitsemisesta kullekin oppilaalle soveltuvaksi. (Opintopolku 2014.)

2.2 Ammatillinen peruskoulutus

Koulutusta ammatilliseen perustutkintoon järjestävät ammatilliset oppilaitokset, kansanopistot ja erityisoppilaitokset. Peruskoulutusta järjestetään lähes kaikilla aloilla. Ammatilliseen perustutkintoon johtavan koulutuksen tavoitteena on antaa opiskelijoille ammattitaidon saavuttamiseksi tarpeellisia tietoja ja taitoja sekä valmiuksia itsenäisen ammatin harjoittamiseen.

Ammatillisia perustutkintoja voi suorittaa usealla eri koulutusalaalla, joita ovat mm. humanistinen ja kasvatusala, kulttuuriala, matkailu-, ravitsemus - ja talousala, yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala, luonnontieteiden ala, tekniikan ja liikenteen ala, luonnonvara- ja ympäristöala sekä sosiaali, terveys- ja liikunta-ala. Perustutkintoja on näillä aloilla yhteensä 53. Kunkin perustutkinnon alla on yksi tai useampi koulutusohjelma, jotka kouluttavat yhteen tai useaan erilaiseen tutkintonimikkeeseen. Vuonna 2008 koulutusohjelmia oli 120. (Opetushallitus 2014.) Peruskoulutuksen lisäksi ammatilliseen koulutukseen kuuluvat myös ammatillinen lisä- ja täydennyskoulutus. Ammatillista koulutusta voidaan antaa sekä työelämää tuleville nuorille että myös jo töissä oleville aikuisille. Sekä

nuoret, että aikuiset voivat opiskella samoihin perustutkintoihin. Ammatillisen koulutuksen tavoitteena on kehittää ja kohottaa ammatillista osaamista. Tämän lisäksi tavoitteena on kehittää työelämää, edistää työllistymistä ja tukea elinikäisen oppimisen periaatetta. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014.)

Sampo antaa ammatillista koulutusta aikuisille ja nuorille. Tämän lisäksi oppilaitoksessa on koulutus- ja kehittämispalveluja yrityksille ja muille yhteisöasiakkaille. Yli 4000 opiskelee ja 500 työskentelee Sampon kolmessa toimipisteessä Lappeenrannassa, Imatralla ja Ruokolahdella. Koulutuksen järjestää Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymä, jonka jäseniä ovat Etelä-Karjalan kunnat. Sampo on aloittanut toimintansa syksyllä 2013, kun Etelä-Karjalan ammattiopisto ja Etelä-Karjalan aikuisopisto yhdistyivät. Eri koulutusalat tekevät yhteistyötä ja näin on mahdollista toteuttaa erilaisia yksilöllisiä opintopolkuja. Nuorten ammatillisia perustutkintoja on kaikkiaan yli 20. Opiskelijat hakeutuvat koulutuksiin pääsääntöisesti peruskoulusta, mutta useissa tutkinnoissa on ylioppilaille myös aloituspaikkoja. Sampo tarjoaa myös monipuolista aikuiskoulutusta useilla koulutusaloilla, sekä eri rahoitusmuodoilla. (Saimaan ammattiopisto Sampo.)

3 Työssä jaksaminen

Tässä opinnäytetyössä työssä jaksaminen tarkoittaa Sampon sosiaali- ja terveysalan opettajien psyykkistä työssä jaksamista. Psyykkinen työssä jaksaminen tarkoittaa työn vaatimusten ja työntekijän kognitiivisten ja emotionaalisten voimavarojen, persoonallisuuden ja terveyden välistä suotuisaa suhdetta. (Ahola, Kivistö & Vartia 2006, 42–43, 126.) Muun muassa R. Karasekin kehittämän mallin mukaan työn psyykkiset vaatimukset ja mahdollisuudet työn hallintaan ovat keskeisiä terveyteen vaikuttavia tekijöitä. Työn psyykkiset vaatimukset voivat olla määrällisiä (työmäärä, aika ja paine) ja laadullisia (ristiriitaiset tavoitteet). Hallinnan mahdollisuudet tarkoittavat sitä, missä määrin työntekijällä on mahdollisuus käyttää sekä sosiaalisia ja organisaatiossa olevia että yksilöllisiä voimavaroja vaikuttaakseen työhönsä ja työoloihinsa. (Ahola, Kivistö & Vartia 2006, 42–43, 126.) Keskeisiä hallinnan ulottuvuuksia tässä ovat mahdollisuus kehittää omaa osaamistaan sekä käyttää taitojaan ja tietojaan omassa työssään että päätösvaltaa oman työn tavoitteiden asettelussa ja työn suunnittelussa. Työn asettamat liian suuret vaatimukset, vähäiset vaikutusmahdollisuudet ja vähäinen sosiaalinen tuki työssä ennustavat psyykkistä pahoinvointia ja mahdollisia depressiivisiä ja mielialahäiriön oireita. (Ahola, Kivistö & Vartia 2006, 42–43, 126.)

Työssä jaksaminen puhuttaa paljon suomalaisessa työelämässä. Työssä jaksamisen ongelmat näkyvät työelämässä esimerkiksi toistuvina tai pitkittyvinä sairauspoissaoloina ja työkyvyttömyyseläkkeinä. Lainsäädännössä on myös alettu kiinnittää huomiota työssä jaksamisen tukemiseen. Tästä esimerkkinä voidaan mainita työterveyshuollon kanssa sovittava varhaisen puuttumisen malli. Työpaikalla työssä jaksamisesta huolehtiminen kuuluu esimiehen vastuulle. Työssä jaksamisen ongelmatilanteissa, ongelmien ennaltaehkäisyllä on suuri merkitys. Jaksamisen ongelmiin tulee puuttua heti eikä odottaa niin kauan, että työntekijä uupuu lopullisesti. Työpaikalle tuleekin luoda käytänteitä, jotka tukevat työntekijöiden työssä jaksamista ja ennaltaehkäisevät muun muassa työuupumusta. (Skurnik-Järvinen 2013, 42–45.) Opettajan työssä tarpeelliseksi nähtiin sellaisten toimintamallien luominen, jotka mahdollistavat monitahoisten-

ja tasoisten ongelmien ratkaisun yhdessä oppilaiden kanssa. Näiden toimintamallien kehittäminen nähtiin myös keinoksi hallita opettajan työtä ja näin edistää työssä jaksamista. (Soini, Pietarinen & Pyhältö 2008, 251.) Erityisen suuren riskin tilanteita uupumisen kannalta ovat työtoiminnan muutostilanteet esimerkiksi työtehtävien uudelleen järjestelyt ja organisaatiomuutokset. (Skurnik-Järvinen 2013, 42–45.) Opettajien stressiä lisäävät muun muassa liian pitkät työviikot, kiire, työtehtävien suunnitteluun osallistumisen puute, katkonainen työ, keskeneräisyyden tunne ja organisaation kulttuuri. (Turpeenniemi 2008.)

Jos työntekijän todetaan työssään kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738) Työn liian suuri kuormittavuus voi olla sekä fyysistä tai henkistä kuormittavuutta. Työn kuormittavuudesta on työturvallisuuslaissa oma pykälänsä. Tämän lisäksi työturvallisuuslaissa on paljon muita säännöksiä työn kuormittavuuteen liittyen. Lain kuormitus-termi tarkoittaa arkikielessä enemmänkin työssä jaksamista. Työn kuormittavuuden vähentäminen alkaa suunnittelulla ja kuormitustilanteiden ennaltaehkäisyllä. (Skurnik-Järvinen 2013, 42–45.) Työstä johtuvan stressin kokeminen lisääntyy, jos opettajien ei ole mahdollista määritellä omaa täydennyskoulutustarvettaan vaan määrittely tehdään organisaation taholta. (Turpeenniemi 2008.)

Työn liian suuri kuormittavuus yksilötasolla voi johtua mistä vain työympäristöllisestä tekijästä tai olosuhteesta. Esimerkiksi työn aikataulupaineet tai liian suuret vaatimukset voivat johtaa ylikuormitukseen. Työmäärän lisäksi työn laatu on tekijä, joka voi kuormittaa työntekijöitä. (Skurnik-Järvinen 2013, 42–45.) Opettajien työn kuormittavuutta lisäsivät vastavuoroisen ammatillisen arvostuksen puute, huono työilmapiiri ja johtajuusongelmat. Erittäin merkittäviksi opettajien työssä kuormittumista aiheuttaviksi tilanteiksi määrittäivät pedagogisesti haastavat ongelmatilanteet ja niiden ratkaisut oppilasryhmän tai yksittäisen oppilaan kanssa. Opettajien työssä jaksamista edistävät muun muassa työyhteisön positiivinen ilmapiiri, kannustava johtajuus ja kollegoiden tuki. (Soini ym. 2008, 250–252.)

4 Työelämäyhteistyö

Käsitteenä työelämänyhteistyö on hyvin hajanainen. Yhtä oikeaa ja ainoaa vastausta ei työelämänyhteistyölle ole. Herranen & Sirkkilä (2008) kuvailevat aihealuetta työelämäkeskeisyydellä, jota voidaan ymmärtää työelämän ehdoilla tapahtuvaksi koulutukseksi sekä koulutuksen perustumista työpaikkojen kehittämistarpeisiin. Laki ammatillisesta koulutuksesta määrittelee yhteydet työelämään seuraavasti: *Ammatillisessa koulutuksessa tulee ottaa erityisesti huomioon työelämän tarpeet. Koulutusta järjestettäessä tulee olla yhteistyössä elinkeino- ja muun työelämän kanssa.* (Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta.) Tässä opinnäytetyössä työelämäyhteistyö rajataan koskemaan Sampon sosiaali- ja terveysalan opettajien ja työelämän välistä yhteistyötä. Ammatillisten oppilaitosten ja työelämän yhteistyö on laajaa ja monipuolista. (Opetushallitus 2009.)

Työelämäyhteistyön tavoitteena on luoda monipuolista yhteistyötä, rakentaa uudenlaisia kumppanuuksia ja käytännön yhteistyöverkostoja sekä muodostaa innovatiivisia oppimisympäristöjä. Hyvin toteutettu työelämäyhteistyö ammatillisen koulutuksen ja työelämän välillä kehittää ja palvelee sekä työelämää että koulutusta. Hyväntasoinen työelämäyhteistyö pyrkii virittämään uudenlaista yhteistyön kulttuuria ja sen edellyttämiä käytännön toiminta-areenoita. Työelämän muutokset ja osaamistarpeet taas tuovat haasteita ammatilliseen koulutukseen. Koulutuksen ja työelämän yhteistyö on nähty siksi tärkeänä osana ammatillisen koulutuksen todellisuutta. Työelämän tarpeiden ymmärtäminen ja osaavan työvoiman saatavuuden turvaaminen edellyttävät ammatillisilta oppilaitoksilta työelämäyhteistyön ennakointimenetelmien kehittämistä, koulutuksen työelämävastaavuutta sekä osaamisen kehittämistä työelämän ja koulutuksen yhteistyönä. (Jyväskylän ammattikorkeakoulu 2015.)

Työelämäyhteistyön tuntemus pitää sisällään työmarkkinatuntemuksen, jonka mukaan työntekijä osaa ohjata omaa osaamistaan työmarkkinavaatimuksien mukaisiksi. Olennaista on, että hän ymmärtää oman aktiivisen tiedonhankinnan vaikutuksen omiin työelämävalmiuksiinsa ja työelämäntuntemukseensa. (Aarnikoivu 2010, 51.) Ammatillisilta opettajilta työelämäyhteistyöstä Paason

(2010) tutkimuksessa kysyttäessä saatiin vastaukseksi, että työelämäyhteistyö painottui työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen verkostoihin, tutkinnon kehittämistyöryhmiin ja näyttötutkintojen toimintaverkostoihin. Huomattavaa on, että tutkimukseen vastanneista ammatillisista opettajista neljäsosa (24 %) ilmoitti, etteivät he toimi missään koulutuksen ja työelämän verkostoissa. Tutkimuksessa ehdotettiin myös, että työelämäyhteistyön onnistumiseksi olisi ammatillisten opettajien täydennyskoulutusta kehitettävä edelleen. (Paaso 2010.)

Sampo toteuttaa työelämäyhteistyötä usealla eri tavalla. Työelämäpalvelut Samossa tuottaa koulutuskuntayhtymän tytäryhtiö Edusampo Oy, jonka kautta esimerkiksi yritykset löytävät tarvitsemansa koulutuspalvelut. (Sampo 2015, a.) Asiantuntijapalveluina tarjotaan palveluita yhteisöjen ja yritysten henkilöstön osaamisen kehittämiseen. (Sampo 2015, b.) Osaamisen kehittämisen palveluina Edusampo Oy tarjoaa osaamisen johtamisen tueksi selkeitä, nykyaikaisia prosesseja. (Sampo 2015, c.) Sampon toteuttamilla hankkeilla edistetään muun muassa oppilaitoksen omassa koulutustehtävässä onnistumista ja maakunnan työ- ja elinkeinoelämän osaamista. (Sampo 2015, d.)

Työssäoppiminen on yksi tärkeimmistä työelämäyhteistyön muodoista ammatillisissa oppilaitoksissa. Samossa työssäoppiminen on ohjattua ja tavoitteellista ja arvioitua opiskelua, jonka laajuus nuorten tutkinnoissa on vähintään 35 osaamispistettä. Aikuisten koulutuksissa työssäoppimisen määrä vaihtelee opiskelijan henkilökohtaistamisen ja opetussuunnitelman mukaan. Työssäoppimisen tavoitteena on, että opiskelija saa yleisiä valmiuksia työelämää ja elinikäistä oppimista varten ja, että opiskelija oppii työpaikalla osan tutkintoon kuuluvasta ammattitaidosta. Työssäoppimisen tarkoituksena on myös lisätä oppilaitoksen yhteistyötä yritysten ja yhteisöjen kanssa sekä helpottaa opiskelijoiden työllistymistä yritysten ja yhteisöjen ammattitaitoisen työvoiman saantia. Työssäoppiminen on järjestettävä ammatin kannalta sopivaksi ja siihen liittyy myös oleellisesti ammattiosaamisen näytöt. Ammattiosaamisen näytöissä opiskelija osoittaa, että hän on saavuttanut ammatillisten tutkinnon osien tavoitteet. Näytöistä sovitaan pääsääntöisesti opettajan, opiskelijan ja työelämän ohjaajan kesken. (Sampo 2015, e).

5 Täydennyskoulutus

Täydennyskoulutuksella tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä Sampon sosiaali- ja terveysalan opettajien oppilaitoksen sisäisenä tai ulkoisena toimintana toteuttamaa koulutusta, jolla opettajat täydentävät omaa osaamistaan. Opetushallitus kehittää, rahoittaa ja seuraa opetustoimen henkilöstölle suunnattua täydennyskoulutusta. Tavoitteena ja tehtävänä on edistää koulutusjärjestelmän toimivuutta ja opetuksen laatua sekä tukea koulutuspoliittisten uudistusten toimeenpanoa. (Opetushallitus 2015. Opetustoimen henkilöstökoulutus.) Wilenin (2010) mukaan täydennyskoulutusta toivotaan kehitettävän ainekohtaisen tarjonnan suhteen, täydennyskoulutuksen eri toteuttamismuotojen osalta, saatavuuden suhteen sekä työnantajalta toivotaan lisää panostuksia opettajien täydennyskoulutukseen.

Yhteiskunnan muutokset osoittavat opettajien työnkuvalle ja osaamiselle jatkuvasti uusia tavoitteita, joihin tarvitaan ajan tasalla olevaa täydennyskoulutusta (Helin 2014). Opettajankoulutus 2020 selvitys suosittaa, että opettajankoulutus tulee uudistaa jatkumoksi, jossa peruskoulutus ja täydennyskoulutus muodostavat yhtenäisen ja opettajan asiantuntijuuden jatkuvaa kehittymistä tukevan kokonaisuuden. Selvityksessä ehdotetaan myös, että työnantajan velvoitteita opettajien täydennyskoulutuksessa tulisi selkiyttää. Täydennyskoulutus tulee rakentaa yhteistyössä työnantajien ja opettajiston kanssa pitkäkestoisiksi ohjelmiksi. Oman tutkimuksen tekeminen voi olla keskeinen kouluttautumisen muoto. (Opetusministeriö 2007, 46.) Opettajien tärkeimmät motiivit osallistua täydennyskoulutukseen olivat halu kehittää omia tietojaan ja taitojaan. Odotukset painottuivat lähinnä opetusmateriaaliin saamiseen sekä opetusmenetelmien kehittämiseen henkilökohtaisella tasolla. (Kultima 2007.)

Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman 2001–2005 loppuraportissa kuvataan opetushenkilöstön suhtautuvan myönteisesti täydennyskoulutukseen ja osallistuvan kehittämisohjelmassa painotettuihin täydennyskoulutuksiin. Ongelmalliseksi ovat osoittautuneet alueelliset ja eri opettajaryhmien

tasavertaisten täydennyskoulutusmahdollisuuksien turvaaminen sekä suositeltu työyhteisöjen koulutuksen lisääminen. Täydennyskoulutus ottaa heikosti huomioon myös opettajauran eri vaiheiden koulutustarpeet ja sen suunnitelmallisuutta heikentävät kuntien riittämättömät resurssit sekä koulutustarjonnan koordinoimattomuus ja nopea vaihtelu. Opetustoimen henkilöstöllä tulee olla riittävät mahdollisuudet kehittää ammattitaitoaan ja ylläpitää osaamistaan koko työuran ajan. Työnantajalla on päävastuu täydennyskoulutusmahdollisuuksien luomisesta. Opettajilta itseltään vaaditaan myös aktiivisuutta oman osaamisensa kehittämiseksi ja ylläpitämiseksi. (Piesanen, Kiviniemi & Valkonen 2007, 17–20.)

Täydennyskoulutus ei näytä vastaavan siihen kohdistuviin odotuksiin. Myös oma asennoituminen näyttää vaikuttavan täydennyskoulutuskiinnostukseen. (Heikkinen 2007.) Opettajien työssä kuormittuminen ja pahimmillaan uupuminen voidaan tietyiltä osin nähdä prosessina, jossa yksilön maailmankuva laajenemisen ja jäsentymisen sijasta kaventuu ja pirstaloituu. Tällöin esimerkiksi opettajan säännöllinen, oman koulun ulkopuolella tapahtuva täydennyskoulutus saattaa muuttua erilaisten pirstaleisten sisältöjen suorittamiseksi ja lisätä kuormittumista sen sijaan, että se tukisi opettajuuden jäsentymistä ja jaksamista tukevaa kehittymistä. (Soini ym 2008, 248.)

6 Opinnäytetyön tarkoitus ja tutkimustehtävät

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata Sampon sosiaali- ja terveysalan opettajien kokemuksia täydennyskoulutuksen vaikutuksista työssäjaksamiseen ja työelämäyhteistyöhön. Opinnäytetyön tuottamasta tiedosta on mahdollisesti hyötyä Saimaan ammattiopiston sosiaali- ja terveysalan opettajien täydennyskoulutuksen kehittämisessä.

Opinnäytetyön tutkimustehtävät:

1. Kuvata Sampon sosiaali- ja terveysalan opettajien kokemuksia täydennyskoulutuksen vaikutuksesta työssä jaksamiseen.
2. Kuvata Sampon sosiaali- ja terveysalan opettajien kokemuksia täydennyskoulutuksen vaikutuksista työelämäyhteistyöhön.

7 Opinnäytetyön toteutus

Opinnäytetyömme muodostui kahdesta vaiheesta. Opinnäytetyön ensimmäinen vaihe, eli kysely toteutettiin Webropol-kyselyllä toukokuussa 2015. Tutkimuksen toisessa vaiheessa kesäkuussa 2015 toteutettiin kehittämispäivä Learning Cafemenetelmän avulla. Kohderyhmänä olivat Saimaan ammattiopisto Sampon sosiaali- ja terveysalan opettajat N=25.

7.1 Kysely ja sen analysointi

Johtoaikatuksenamme kyselylomaketta (Liite 1) laadittaessa olivat opinnäytetyömme tutkimustehtävät. Kaikilla (Kuva 1) kysymyksillä ja mielipideväittämillä tuli olla yhteys tutkimustehtäviin. Kyselylomake koostui enimmäkseen strukturoiduista monivalintakysymyksistä ja mielipideväittämistä. Vastausvaihtoehdot olivat näissä tapauksissa aina kysymysten ja mielipideväittämien yhteydessä valmiina. Suljetut, eli valmiit vaihtoehdot antavat kysymykset sisältävät usein myös monivalintakysymyksiä. (Heikkilä 2008, 50.)

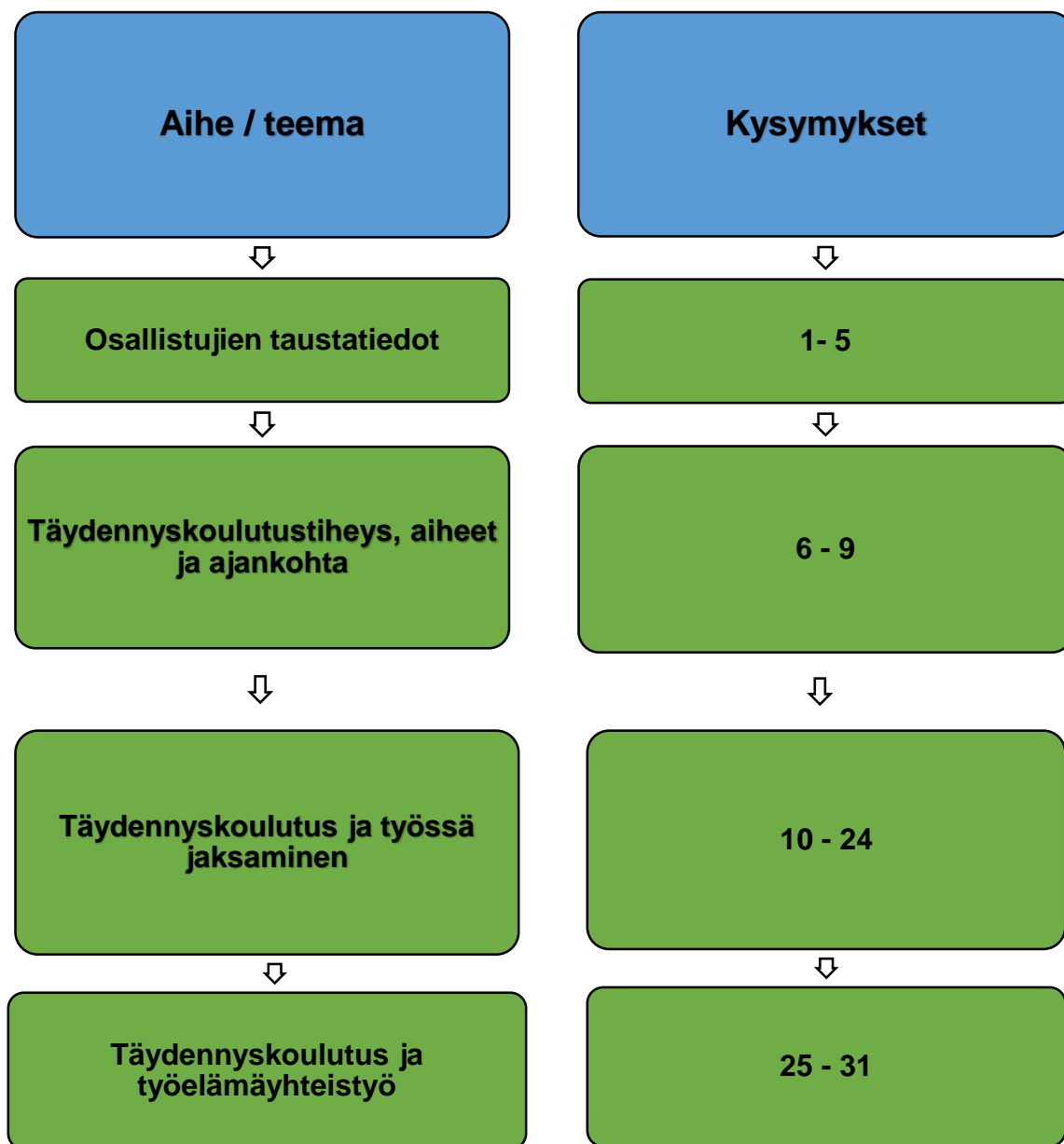
Kyselylomakkeen laadinnassa pyrimme selkeyteen ja käyttäjäystävällisyyteen. Kyselyn seuraamista varten lisäsimme kyselyyn etenemispalkin, josta vastaaja näki etenemisen vaiheet. Kyselytutkimuksien mielipideväittämissä käytetään usein Likert-asteikollisia muuttujia. (Heikkilä 2008, 53.) Opinnäytetyömme mielipideväittämissä käytimme 4-portaista Likertin asteikkoa, jossa väittämä 1 = Täysin eri mieltä, 2 = Jokseenkin eri mieltä, 3 = Jokseenkin samaa mieltä ja 4 = Täysin samaa mieltä, josta vastaaja voi sitten valita omaa käsitystään vastaavan vaihtoehdon.

Kyselyohjelmilla käyttäjä voi tehdä kyselyn ja ohjelma tekee valmiit taulukot tai kuviot saaduista tutkimustuloksista. (Heikkilä 2008, 69–70.) Kvantitatiivisia ja kvalitatiivisia tutkimusmenetelmiä voidaan käyttää myös rinnakkain tai määrällinen menetelmä voi edeltää laadullista vaihetta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 134, 137.) Kullakin tiedonkeruumenetelmällä on hyvät ja huonot puolensa, vaikka haastattelu -ja kyselytutkimuksilla onkin eroja, useimmat tutkijat ovat todenneet, etteivät niillä saadut tulokset juurikaan eroa toisistaan. (Heikkilä 2008, 19.) Kerroimme Saimaan ammattiopisto Sampon sosiaali- ja terveystieteiden opettajille opinnäytöstämme ja tutkimuksestamme yhteisessä palaverissa. Ennen kyselyn julkaisemista lähetimme Sampon sosiaali- ja terveystieteiden koulutuspäälliköille sähköpostia, jossa oli kyselyn saatekirje (Liite 2) ja erilliset toiminta ohjeet kyselyä varten.

Kyselylomake toimitettiin Webropol-kyselyn kautta, jossa oli linkki varsinaiseen kyselyyn. Webropol-viestissä oli myös erilliset toimintaohjeet vastaamista varten ja meidän yhteystietomme mahdollisten lisäkysymysten varalta. Korostimme tutkimukseen osallistuville opettajille, että ohjeiden kysyminen tarvittaessa olisi tärkeää tutkimuksen onnistumisen vuoksi. Toimintaohjeissa kerroimme opinnäytetyöstä, tutkimusluvista, tutkimuksen etiikasta ja mitä asioita tulee ottaa huomioon.

Opinnäytetyömme Webropol-kysely toteutettiin tutkimusluvan myöntämisen jälkeen. Kyselyyn vastasi määräaikaan mennessä 17 vastaajaa. Lähetimme kyselyn uudelleen opettajille. Lisävastausaikaa oli yksi päivä. Tämän jälkeen vastanneita oli yhteensä 25, näin ollen lopullinen aineisto koostui 25 vastauksesta. Tässä tutkimuksessa vastausprosentti oli 51 % kadon jäädessä 49 % Kyselytutkimuksen haittana pidetään vastaamattomuutta eli katoa. Kadon suuruus tutkimuksessa muodostuu vastaajajoukosta sekä tutkimuksen aiheesta. (Hirsjärvi ym. 2009, 195—196.)

Tutkimuksen ensimmäisessä vaiheessa sähköpostikyselynä saatua aineistoa analysoitiin Webropol 2.0- ohjelman kautta. Webropol-kyselyn tulokset raportoimme taulukkoina ja kuvina opinnäytetyöraportissa. Webropolista tulostettiin peruserä ja frekvensseinä että prosentteina.



Kuva 1. Tutkimustehtävien ja kyselylomakkeessa esitettävien monivalintakysymysten ja mielipideväittämien välinen yhteys.

7.2 Sosiaali- ja terveysalan opettajien kehittämispäivä

Opinnäytetyömme toisessa vaiheessa toteutettiin kehittämispäivä. Valitsimme kehittämisiltapäivään Learning Cafe-menetelmän, joka mahdollistaa mahdollisimman monen opettajan osallistumisen keskusteluun. Pienemmissä ryhmissä on myös helpompi tuoda esille omia näkemyksiä aiheesta. Alustavassa tapaamisessa sovimme, että Sampon koulutuspäälliköt huolehtivat opettajien kutsumisen ja osallistumisen tilaisuuteen. Kutsut Learning Cafe-tilaisuuteen toteutuivat kuitenkin Webropol-ohjelman kyselylomakkeen tutkimustiedotteen yhteydessä. Learning Cafe-menetelmä ja kehittämisiltapäivä sopivat hyvin tutkimukseemme, jossa oli tarkoitus, että opettajat analysoivat ja kehittävät omaa työtään.

Learning Cafessa oppimis- tai muun tilan pöydät ryhmitellään kahvilan omaisesti ja osallistujista muodostetut pienryhmät sijoitetaan niihin. Jokaisessa pöydässä on paperi ja paljon värikyniä. Pöytäkunnittain valitaan kirjuri. Jokaisella pöydällä on oma aihe, josta keskustellaan ja keskustelu käynnistetään esimerkiksi kysymyksellä. Kaikki pöydän ääressä olevat voivat kirjoittaa ylös omia näkemyksiään. Sovitun ajan jälkeen kaikki paitsi kirjuri vaihtavat pöytää. Uudessa pöydässä kirjurin johdolla aloitetaan uusi keskustelu käymällä aluksi läpi tiiviisti mitä edellinen ryhmä keskusteli. Pöytien vaihtoa toistetaan niin pitkään kunnes ryhmät ovat olleet kaikissa pöydissä. Learning Cafe-menetelmän vahvuutena voidaan pitää sitä, että siinä hyödynnetään edellisten keskustelijoiden läpi käymiä aiheita, ja tämän takia ryhmät eivät aina joudu aloittamaan keskusteluita alusta. Vahvuutena on myös se, että tilassa liikkuminen pitää osallistujien ajatukset virkeinä. (Ks. Hyppönen & Lindén 2009, 41.)

Teimme tutkimustiedotteen (Liite 2), joka lähetettiin kaikille Sampon sosiaali- ja terveysalan opettajille Webropol-kyselyn mukana. Sampossa on 49 sosiaali- ja terveysalan opettajaa. Sisällytimme sosiaali- ja terveysalan opettajiin myös niin sanotut ammatillista koulutusta tukevat opettajat (ATTO-opettajat). Tutkimustiedote sisälsi kehittämisiltapäivän aikataulun ja ohjelman. Pyysimme osallistujia varmistamaan sähköpostilla osallistumisensa meille etukäteen. Kaikkien kutsuttujen ilmoittautuminen olisi helpottanut myös kehittämispäivän valmisteluja, kuten ryhmien suunnittelua. Paikalle päässeitä osallistujia oli

yhteensä 12. Saimme kymmenen kielteistä vastausta. Kehittämispäivä järjestettiin Saimaan ammattiopisto Sampon tiloissa. Kehittämisiltapäivään oli varattu aikaa kaksi tuntia. Kehittämispäivään osallistuvien opettajien osallistuminen oli työnantajan puolesta vapaaehtoista. Tilan kartoittamisessa teimme yhteistyötä Saimaan ammattiopisto Sampon henkilökunnan kanssa. Tila oli sopiva ja tilan valintaan vaikutti ennen kaikkea tilan koko, koska työskentely tapahtui ryhmissä.

Tilaisuuden alussa ohjeistimme Learning Cafe-menetelmästä. Osallistujat saivat itse muodostaa kolmen hengen ryhmät ja valita ryhmästä kirjurin. Kolmen osallistujan ryhmiä tuli yhteensä neljä. Ryhmät saivat aiheen kirjallisena, paperia, kynät sekä teeman. Teemat nousivat voimakkaimmin esille tulleista Webropol-kyselyn tuottamista vastauksista. (Liite 4) Ryhmät kävivät keskustelua annettujen teemojen pohjalta ja kirjurit kirjasivat teemoista esille tulleet asiat. Suunnittelimme keskusteluajaksi ryhmittäin 10 minuuttia. Aikataulu hieman venyi viimeisen ryhmän kohdalla, joka muodostui kirjureista. Learning Cafe-ryhmien teemojen tuotokset kävimme läpi luokittelulla. Learning Cafe -menetelmän vuoksi vaihtoehtojen selvittämisessä ja näkemysten kokoamisessa hyvänä apuna olivat muistilaput ja värikynät. Teemojen tuottamat tekstit tiivistettiin.

8 Tulokset

Opinnäytetyömme tulosten esittely jaetaan Webropol-kyselytutkimuksen ja Learning-Cafe kehittämispäivän tuotoksista saatuihin tuloksiin.

Opinnäytetyömme kysely toteutettiin Webropol-kyselynä Saimaan ammattiopisto Sampon sosiaali -ja terveysalan opettajille. Kyselyn vastausprosentti oli 51. Learning-Cafe kehittämispäivä oli 2.6.2015. Kehittämispäivään osallistui 12 opettajaa.

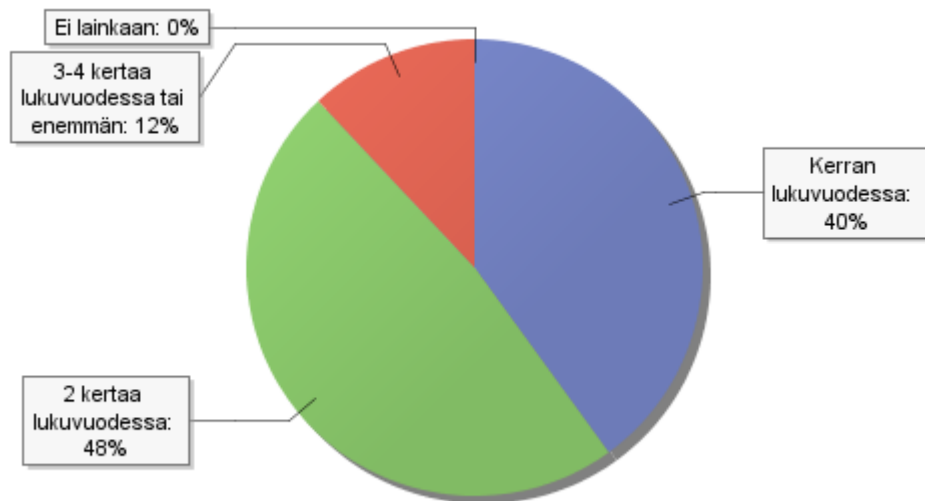
8.1 Kyselyn tulokset

Suurin osa (40 %, N=25) vastaajista kuului ikäryhmään 40–49 vuotta. Ikäryhmässä 50–59 vuotta vastaajista oli 32 %. 60 vuotta tai yli vastaajista oli 16 %. Kyselyssä ei ollut yhtään alle 30-vuotiasta vastaajaa. Kaikki vastaajat olivat suorittaneet ylemmän korkeakoulututkinnon. Kaikkien vastaajien työsuhde oli päätoiminen. 76 % vastaajista oli vakituksessa työsuhhteessa, määräaikaissä työsuhhteessa oli 24 %. Enemmistö vastanneista opettajista, eli 68 %, oli toiminut Samossa opettajana alle 10 vuotta. Vastaajien taustatiedot on esitetty taulukossa 1.

Vastaajien taustatiedot	N	%
Ikä		
20-29 vuotta	0	0
30-39 vuotta	3	12
40-49 vuotta	10	40
50-59 vuotta	8	32
60 vuotta tai yli	4	16
Tutkinto		
Erikoisammattitutkinto	0	0
Opistotason tutkinto	0	0
Ammattikorkeakoulututkinto	0	0
Ylempi korkeakoulututkinto	25	100
Lisensiaatti-tai tohtoritutkinto	0	0
Työsuhde		
Päätoiminen	25	100
Sivutoiminen	0	0
Työsuhteen muoto		
Vakituisen	19	76
Määräaikainen	6	24
Työvuodet Sampossa		
0-5 vuotta	8	32
6-10 vuotta	9	36
11-15 vuotta	3	12
16-20 vuotta	1	4
Yli 20 vuotta	4	16

Taulukko 1. Vastaajien (N=25) taustatiedot

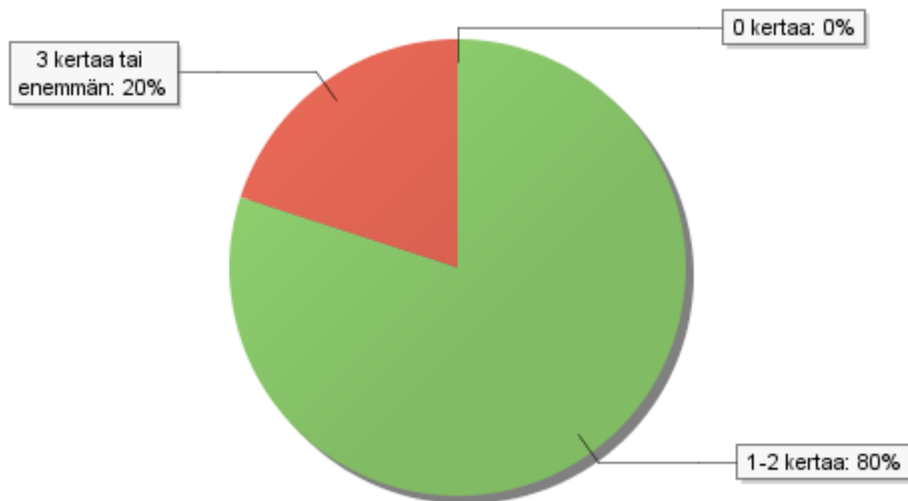
Vastaajista 40 % oli sitä mieltä, että täydennyskoulutusta tulisi olla vähintään kerran lukuvuodessa, 48 % mielestä kaksi kertaa lukuvuodessa. Vastaajista 12 % oli sitä mieltä, että täydennyskoulutusta tulisi olla 3–4 kertaa lukuvuodessa tai enemmän. (Kuva 2)



Kuva 2. Täydennyskoulutukseen osallistumisen määrä lukuvuodessa prosentteina.

Vastanneista opettajista 28 % ilmoitti osallistuneensa arviointikoulutukseen. Kaksitoista prosenttia vastaajista oli osallistunut vuorovaikutus ja -yhteistyötaidon koulutukseen. Samoin 12 % vastaajista oli osallistunut viestintätaitojen koulutukseen. Vastaajista 8 % oli osallistunut työyhteisön sisäisen kehittämisen koulutuksiin. Samoin 8 % vastaajista oli osallistunut opettajan pedagogisen kelpoisuuden antavaan koulutukseen. Muihin täydennyskoulutuksiin vastaajat olivat osallistuneet satunnaisesti.

Täydennyskoulutustilaisuuksiin (Kuva 3) 80 % vastaajista oli osallistunut 1–2 kertaa lukuvuodessa. Kaksikymmentä prosenttia vastaajista ilmoitti osallistuneensa täydennyskoulutustilaisuuksiin lukuvuodessa kolme kertaa tai enemmän. Kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että täydennyskoulutusta tulisi järjestää työaikana.



Kuva 3. Täydennyskoulutukseen osallistuneiden määrä lukuvuodessa prosentteina.

Täydennyskoulutus ja työssä jaksaminen

Kaikissa täydennyskoulutusta ja työssä jaksamista koskevissa mielipideväittämissä vastausten keskiarvot olivat 1,84–3,68. Mielipide väittämien tuloksista (Taulukko 2) käy ilmi, että vastaajien mielestä täydennyskoulutus pitää ammattitaidon ajan tasalla (ka 3,68). Täydennyskoulutus lisää innostusta työhön sai vastaajilta 3,48 keskiarvovastaukset. Keskiarvolla 1,84* vastaajat olivat sitä mieltä, että täydennyskoulutus ei vaikuta negatiivisesti jaksamiseen, koska se vaatii erikoisjärjestelyjä. Lisäksi vastaajat vastasivat keskiarvolla 1,88* että täydennyskoulutus ei vie ylimääräistä energiaa.

	1	2	3	4	Yhteensä	Keskiarvo
Pitää ammattitaitoni ajan tasalla	0	1	6	18	25	3,68
Lisää innostusta työhöni	0	1	11	13	25	3,48
Antaa minulle työkaluja kohdata pedagogisesti haastavia tilanteita	0	4	12	9	25	3,20
Auttaa minua jaksamaan työssäni	0	5	12	8	25	3,12
Auttaa minua viihtymään työssäni	1	2	15	7	25	3,12
Tukee psyykkistä työssäjakamistani	1	6	9	9	25	3,04
Antaa minulle tarpeeksi energiaa jaksamaan työssäni	1	4	13	7	25	3,04
Vahvistaa ammatillista arvostustani työyhteisössäni	2	5	17	1	25	2,68
Vie minulta ylimääräistä energiaa	8	12	5	0	25	1,88*
Vaikuttaa negatiivisesti jaksamiseen, koska se vaatii erikoisjärjestelyjä	9	13	1	2	25	1,84*

Taulukko 2. Kyselyyn vastanneiden opettajien vastausten lukumäärät ja keskiarvot. 1 =Täysin eri mieltä, 2 =Jokseenkin eri mieltä, 3 =Jokseenkin samaa mieltä, 4 =Täysin samaa mieltä. (*=Huomaa väittämän muoto!)

Täydennyskoulutus ja työelämäyhteistyö

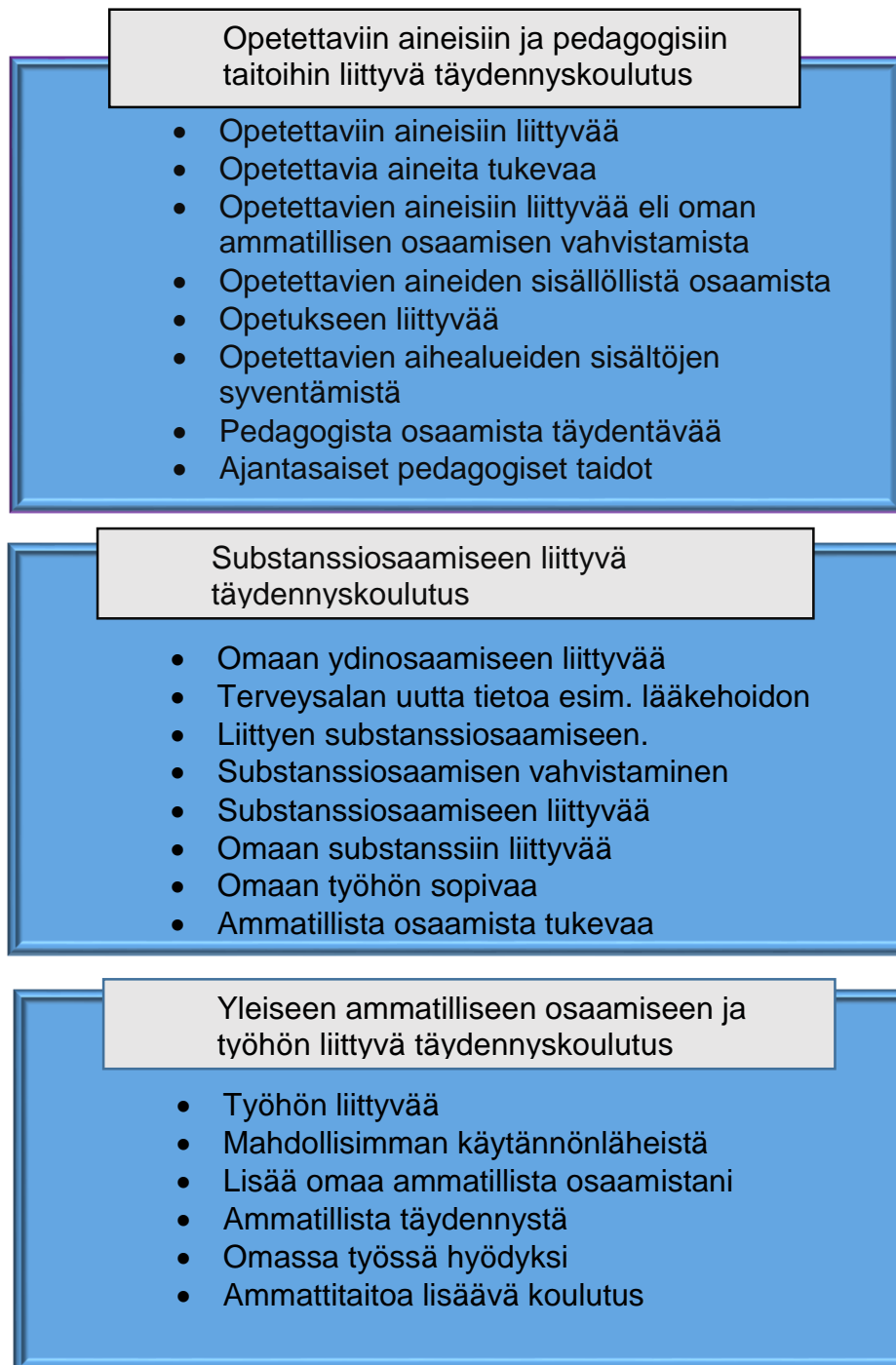
Kaikissa täydennyskoulutusta ja työelämäyhteistyötä koskevissa mielipideväittämissä vastausten keskiarvot olivat 2,96–3,12. Mielipideväittämien tuloksista (Taulukko 3) käy ilmi, että vastaajat olivat samaa mieltä siitä, että täydennyskoulutus auttaa kohtaamaan työelämässä tapahtuvia muutoksia (ka 3,12). Samaa mieltä vastaajat olivat myös vastatessaan kysymykseen: Täydennyskoulutus tukee solmimaan uudenlaisia työelämäyhteistyön kumppanuuksia ja yhteistyöverkostoja. Tämä kysymys sai vastaajilta 3,08 keskiarvovastaukset. Keskiarvolla 3,04 vastaajat kokivat, että täydennyskoulutus auttaa minua kohtaamaan työelämäyhteistyön muutoksia.

	1	2	3	4	Yhteensä	Keskiarvo
Auttaa minua kohtaamaan työelämässä tapahtuvia muutoksia	1	2	15	7	25	3,12
Tukee minua solmimaan uudenlaisia työelämäyhteistyön kumppanuuksia ja yhteistyöverkostoja	1	3	14	7	25	3,08
Auttaa minua kohtaamaan työelämäyhteistyön muutoksia	1	3	15	6	25	3,04
Antaa sinulle työkaluja työelämäyhteistyöhön	1	4	14	6	25	3,00
Vahvistaa minua toteuttamaan työelämäyhteistyön periaatteita	0	7	12	6	25	2,96
Lisää työelämäyhteistyön tietojani ja hallintaa	2	2	16	5	25	2,96

Taulukko 3. Kyselyyn vastanneiden opettajien vastausten lukumäärät ja keskiarvot. 1 =Täysin eri mieltä, 2 =Jokseenkin eri mieltä, 3 =Jokseenkin samaa mieltä, 4 =Täysin samaa mieltä

Avointen kysymysten vastaukset kävimme läpi luokittelulla. Luimme vastaukset useaan kertaan läpi ja teimme samalla muistiinpanoja. Poimimme vastaukset ja luokittelimme ne. Raportointia varten tiivistimme aineistoa. Millaista täydennyskoulutuksen tulisi olla, jotta se tukisi parhaiten työssä jaksamistasi, oli vastannut 22 opettajaa (N=25). Kolme jätti vastaamatta kysymykseen. Millaista täydennyskoulutuksen tulisi olla, jotta se tukisi työelämäyhteistyötä parhaiten, oli vastannut 21 opettajaa (N=25). Neljä jätti vastaamatta kysymykseen.

Avoimeen kysymykseen, millaista täydennyskoulutuksen tulisi sinun mielestäsi olla, jotta se tukisi parhaiten työssä jaksamistasi (Kuva 4), alle muodostui kolme luokkaa. Nämä luokat olivat opetettaviin aineisiin ja pedagogisiin taitoihin liittyvä täydennyskoulutus, substanssiosaamiseen liittyvä täydennyskoulutus ja yleiseen ammatilliseen osaamiseen ja työhön liittyvää täydennyskoulutusta.



Kuva 4. Kyselyyn vastanneiden opettajien mielipiteet millaista täydennyskoulutuksen tulisi olla, jotta se tukisi työssä jaksamista.

Toiseen aivoimeen kysymykseen, millaista täydennyskoulutuksen tulisi olla, jotta se tukisi työelämäyhteistyötä parhaiten (Kuva 5) muodostui myös kolme luokkaa: työelämälähtöinen täydennyskoulutus, substanssiosaamiseen liittyvä täydennyskoulutus ja verkostoituva täydennyskoulutus.

Työelämälähtöinen täydennyskoulutus

- Työelämäjaksot palvelevat hyvin työelämäyhteistyötä
- Moniammatillista
- Työelämän ajankohtaiseen muutokseen liittyvää
- Koulutuksesta vastaa koulutus- ja työelämän asiantuntijat yhteistyössä.
- Yhteiset koulutukset työelämän kanssa
- Työelämän kanssa yhdessä tapahtuvaa
- Koulutus tulisi järjestää yhdessä työelämän kanssa
- Yhteisiä koulutuksia kumppaneiden kanssa
- Työelämälähtöisyys
- Koulutusta yhdessä työelämän kanssa
- Työelämän kanssa yhteinen kehittäminen
- Mitä vaan työelämäyhteistyötä

Substanssiosaamiseen liittyvä täydennyskoulutus

- Koulutus sisältää sosiaali- ja terveystieteen kehittämistarpeita
- Oman alan opettajien yhteiset kiinnostuksen kohteet
- Ammatillisesti pätevöittävää
- Käytännöllistä
- Omaan substanssiosaamiseen liittyvää
- Teemana lähihoitajan lääkehoidon osaaminen
- Omista tarpeista lähtevää

Verkostoitumista edistävä täydennyskoulutus

- Verkostoitumista tukevaa, maanlaajuisia koulutuksia
- Eri oppilaitosten ja työelämän verkostojen yhteiset koulutukset
- Mukana opettajat ympäri Suomea

Kuva 5. Kyselyyn vastanneiden opettajien mielipide siitä millaista täydennyskoulutuksen tulisi olla, jotta se tukisi työelämäyhteistyötä.

8.2 Sampon opettajien kehittämispäivän tuotokset

Sampon sosiaali- ja terveysalan opettajien kehittämispäivän Learning Cafe-ryhmien teemat (Liite 4) muodostimme esille nousseista kyselyn vastauksista. Kehittämispäivän tavoitteena oli, että opettajat analysoivat ja kehittävät omaa työtään täydennyskoulutuksen ja työssäjaksamisen sekä täydennyskoulutuksen ja työelämäyhteistyön aihealueista. Teemat olivat seuraavat:

1. Täydennyskoulutus auttaa minua hoitamaan työni niin, että työni eivät kasaannu.
2. Täydennyskoulutus auttaa minua viihtymään työssäni.
3. Millaista täydennyskoulutuksen tulisi sinun mielestäsi olla, jotta se tukisi työelämäyhteistyötä parhaiten?
4. Täydennyskoulutus auttaa minua kohtaamaan työelämäyhteistyön muutoksia.

Learning Cafe-ryhmien teemojen tuotokset kävimme läpi luokittelulla. Luimme vastaukset useaan kertaan läpi ja teimme samalla muistiinpanoja. Poimimme vastaukset ja luokittelimme ne. Raportointia varten tiivistimme aineistoa. Opettajien kokemusten kokoamisessa ja selvittämisessä hyvänä apuna meillä oli opettajien kehittämispäivän aikana paperille valmiiksi kirjoitetut teemojen aiheisiin liittyvät kokemukset.

Täydennyskoulutus auttaa minua hoitamaan työni niin, että työni eivät kasaannu

Ensimmäisessä teemassa (Kuva 6) oli keskustelun aiheena, miten täydennyskoulutus auttaa opettajia hoitamaan työnsä niin, että työt eivät kasaannu. Opettajien mielestä esimerkiksi verkkotyömenetelmät auttavat jäsentämään omaa työtä. Täydennyskoulutus auttaa myös silloin, kun se on itselle mielekästä, eikä siihen erikseen määrätä. Opettajien mielestä täydennyskoulutus voi myös kuormittaa ja turhauttaa, jos sitä ei koe sisällöltään omia tarpeita vastaavaksi. Täydennyskoulutusten tulisi olla hyvin ennalta suunniteltua ja työsuunnitelmat tulisi laatia yhdessä esimiehen kanssa.

Täydennyskoulutuksesta saadut tiedot tulisi myös siirtää muille työyhteisöön. Opettajien mielestä täydennyskoulutus auttaa hoitamaan opetustyön niin, että työt eivät kasaannu, silloin kun se on jaksamiseen kohdennettua. Täydennyskoulutus auttaa jaksamaan ja organisoimaan työtä paremmin. Osa opettajista oli sitä mieltä, että täydennyskoulutus pahentaa tilannetta, koska tällöin opetus siirretään vain toiseen kohtaan.

Opettajien kehittämispäivän kokemuksia

- Opettajien mielestä verkkotyömenetelmät auttavat jäsentämään omaa työtä
- Täydennyskoulutus auttaa silloin, kun se on itselle mielekästä
- Täydennyskoulutusten tulisi olla ennalta suunniteltua
- Täydennyskoulutuksesta saadut tiedot tulee siirtää muille työyhteisöön
- Jaksamiseen kohdennettu täydennyskoulutus auttaa hoitamaan opetustyön niin, että työt eivät kasaannu
- Täydennyskoulutus auttaa jaksamaan ja organisoimaan työtä paremmin
- Täydennyskoulutus voi pahentaa tilannetta silloin, kun opetus siirretään vain toiseen kohtaan
- Opettajien mielestä täydennyskoulutus voi myös kuormittaa ja turhauttaa

Kuva 6. Opettajien kokemukset, miten täydennyskoulutus auttaa hoitamaan työn niin, että työt eivät kasaannu.

Täydennyskoulutus auttaa minua viihtymään työssäni

Toisessa teemassa (Kuva 7) keskusteltiin ja pohdittiin täydennyskoulutuksen vaikutuksesta opettajan työssä viihtymiseen. Toivottiin esimiehen antavan mahdollisuuden kehittää itseään ja että esimies tukisi ja kannustaisi kouluttautumaan. Jokaisella opettajalla tulisi olla tasapuoliset mahdollisuudet pyrkiä ja päästä koulutuksiin. Omaa substanssiosaamista on mahdollista pitää yllä täydennyskoulutuksen kautta. Jokaisella opettajalla tulisikin olla esimerkiksi kehityskeskusteluissa sovittu koulutuskalenteri ja koulutukset tulisivat olla työjärjestyksessä suunniteltuja. Täydennyskoulutuksen kautta opettajat verkostoituvat uusien ihmisten kanssa ja koulutukset toisella paikkakunnalla mahdollistavat opettajien arjesta irtautumisen. Työelämäjaksot mahdollistavat oman osaamisen vahvistamisen. Täydennyskoulutuksessa saatu tieto siirtyy opetustyöhön ja sitä kautta työelämään.

Opettajien kehittämispäivän kokemuksia

- Esimiehen tulee tukea opettajaa kouluttautumaan ja kehittämään itseään
- Kaikille tasapuoliset mahdollisuudet pyrkiä ja päästä koulutuksiin
- Substanssiosaamista on mahdollista pitää yllä täydennyskoulutuksen kautta
- Kehityskeskusteluissa tulisi sopia koulutukset etukäteen
- Täydennyskoulutuksen kautta opettajat verkostoituvat
- Työelämäjaksot mahdollistavat oman osaamisen vahvistamisen
- Täydennyskoulutuksessa saatu tieto siirtyy opetustyöhön ja sitä kautta työelämään

Kuva 7. Opettajien kokemukset, miten Täydennyskoulutus auttaa viihtymään työssä.

Millaista täydennyskoulutuksen tulisi sinun mielestäsi olla, jotta se tukisi työelämäyhteistyötä parhaiten?

Täydennyskoulutuksen (Kuva 8) tulisi olla työelämlähtöistä ja se tulisi suunnitella yhdessä työelämlän kanssa. Koulutuksen tulisi olla ajankohtaista, vastaten työelämlän tarpeisiin. Moniammatillisuus ja asiakaslähtöisyys on tärkeää ottaa huomioon koulutusta suunniteltaessa. Täydennyskoulutuksen tulisi vahvistaa opettajien ammatillista identiteettiä ja osaamista. Koulutuksen tulisi olla samalla viivalla tai mieluummin askeleen edellä, kuin mitä työelämlä edellyttää. Koulutuksen tulisi auttaa verkostoitumaan ja antaa uskottavuutta. Tässä teemassa toiveena olivat opettajien työelämläjaksot ja se, että täydennyskoulutusten sisältöjen tulisi täydentää opettajien substanssiosaamista. Ryhmien keskusteluissa pohdittiin sitä, miksei jokainen organisaatio voisi tarjota koulutusta vuorotellen (Eksote, Sampo, Saimia). Valtakunnallisia hankkeita ja koulutuksien tarjontaa tulisi hyödyntää, näistä esimerkkeinä Kanta ja eResepti.

Opettajien kehittämispäivän kokemuksia

- Työelämlähtöinen täydennyskoulutus
- Ajankohtainen työelämlän tarpeita vastaava täydennyskoulutus
- Moniammatillisuus ja asiakaslähtöisyys on tärkeää koulutusta suunniteltaessa
- Täydennyskoulutuksen tulee vahvistaa ammatillista identiteettiä ja osaamista
- Koulutuksen tulee olla samalla viivalla tai mieluummin askeleen edellä työelämlää
- Koulutuksen tulisi auttaa verkostoitumaan
- Opettajien toiveena on, että työelämläjaksot ja täydennyskoulutusten sisältöjen tulee täydentää substanssiosaamista
- Opettajien toiveena, että eri organisaatiot tarjoaisivat koulutusta vuorotellen (Eksote, Sampo, Saimia).
- Valtakunnallisia hankkeita ja koulutuksien tarjontaa tulisi myös hyödyntää (Kanta ja eResepti)

Kuva 8. Opettajien kokemukset, millaista täydennyskoulutuksen tulisi olla, jotta se tukisi työelämläyhteistyötä parhaiten.

Täydennyskoulutus auttaa minua kohtaamaan työelämäyhteistyön muutoksia

Täydennyskoulutus (Kuva 9) auttaa työelämäyhteistyön muutoksia, jos koulutus on substanssiosaamiseen liittyvää. Tässäkin teemassa toistui se, että oppilaitosten tulisi olla opetuksessa askeleen edellä työelämää ja erityisesti opettajien työelämäjaksot ovat helpottaneet työelämäyhteistyötä. Oppilaitoksen tarjoama työpaikkaohjaaja - ja arvioijakoulutus lisäävät opettajien mielestä työelämäyhteistyötä. Osa opettajista oli sitä mieltä, että täydennyskoulutus ei auta kohtaamaan työelämäyhteistyön muutoksia, koska muun muassa maksullisiin koulutuksiin on hankala päästä ja tietoa koulutustarjonnasta ei aina saa riittävästi. Lisäksi tiedon siirto koulutuksista saaduista opeista ei aina välity muille opettajille. Työelämässä tapahtuu niin paljon muutoksia, ettei kaikkia voi täydennyskoulutuksella hoitaa.

Opettajien kehittämispäivän kokemuksia

- Täydennyskoulutus auttaa, jos koulutus on substanssiosaamiseen liittyvää
- Koulutuksen tulee olla askeleen edellä työelämää
- Työelämäjaksot ovat helpottaneet työelämäyhteistyötä
- Oppilaitoksen tarjoama työpaikkaohjaaja - ja arvioijakoulutus lisäävät opettajien mielestä työelämäyhteistyötä
- Tiedon siirto koulutuksista saaduista opeista ei aina välity muille opettajille
- Kaikkia työelämässä tapahtuvia muutoksia ei voi täydennyskoulutuksella hoitaa
- Täydennyskoulutus ei aina auta kohtaamaan työelämäyhteistyön muutoksia

Kuva 9. Opettajien kokemukset, miten täydennyskoulutus auttaa kohtaamaan työelämäyhteistyön muutoksia.

9 Johtopäätökset ja pohdinta

Olemme pohtineet opinnäytetyömme tuloksia ja menetelmiä, tulosten hyödyntämistä ja jatkotutkimusehdotuksia. Lisäksi arvioimme tutkimuksemme pätevyyttä, luotettavuutta ja opinnäytetyöhön liittyviä eettisiä kysymyksiä.

9.1 Opinnäytetyön tulokset

Saimaan ammattiopisto Sampon sosiaali -ja terveystieteiden opettajille tehdyn kyselyn vastausprosentti oli 51, mikä on hyvää tasoa. Täydennyskoulutusta ja työssäjaksamista koskevista tuloksista ilmenee, että opettajat olivat samaa mieltä siitä, että täydennyskoulutus tukee työssäjaksamista ja työssä viihtymistä. Kaikissa mielipideväittämissä vastaajien keskiarvot olivat 1,84*–3,68 maksimi keskiarvo oli 3,68.

Tutkimuksemme kvantitatiivisen osion avointen kysymysten ja kvalitatiivisen osion kehittämispäivän tuloksissa toistuu se, että ammattitaitoa ja omaa substanssiosaamista on mahdollista pitää yllä täydennyskoulutuksen avulla. Jokelan (2007) tutkimuksen mukaan substanssiosaamiseen liittyvä täydennyskoulutus edistää opettajan työhyvinvointia. Myös Kultiman (2007) tutkimuksessa todettiin, että täydennyskoulutukseen osallistuvia opettajia motivoi eniten siitä käytännön opetustyöhön saadut vinkit. Täydennyskoulutusten tulisi olla hyvin ennalta suunniteltua ja työsuunnitelmat tulisi laatia yhdessä esimiehen kanssa. Turpeenniemen (2008) tutkimuksen mukaan opettajien tulee osallistua aktiivisesti oman osaamisen kartoitukseen ja yhdessä työnantajan kanssa suunnitella täydennyskoulutustarpeensa ja osallistua siihen resurssien puitteissa. Tutkimuksessamme osa opettajista oli sitä mieltä, että täydennyskoulutus pahentaa tilannetta, koska tällöin opetus siirretään vain toiseen kohtaan. Jokelan tutkimuksessa (2007) todettiin, että jatkuva täydennyskouluttautuminen ja osaamisen lisääminen voivat olla joillekin pitkällä aikavälillä työpahoinvointia lisäävä elinikäinen taakka.

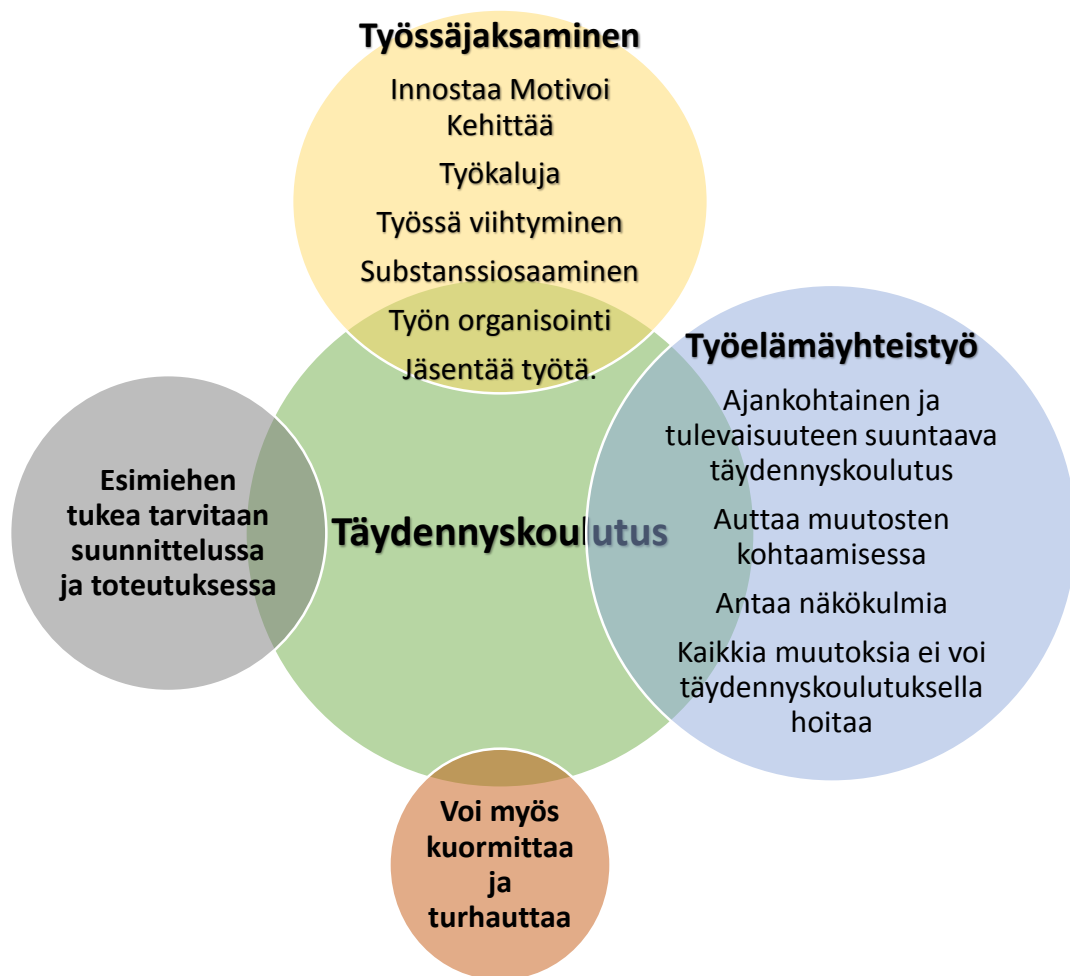
Opettajat olivat myös jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä siitä, että täydennyskoulutus lisää innostusta työhön. Täydennyskoulutusta ja työelämäyhteistyötä koskevista tuloksista ilmenee, että opettajat olivat täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että täydennyskoulutus auttaa kohtaamaan työelämässä tapahtuvia muutoksia. Paason (2010) tutkimuksen mukaan täydennyskoulutusta tarvitaan siihen, että opettajalla tulee olla mahdollisuus täydentää työelämäyhteistyötaitojaan koko uransa ajan. Tutkimuksestamme tulee esille, että täydennyskoulutus tukee opettajia solmimaan uudenlaisia työelämäyhteistyön kumppanuuksia ja yhteistyöverkostoja. Paason (2010) tutkimuksessa työelämäyhteistyö painottui työssäoppimisen ja näyttötutkintojen toimintaverkostoihin ja tutkinnon kehittämistyöryhmiin. (Paaso 2010.)

Kehittämispäivään osallistui 12 Sampon sosiaali -ja terveysalan opettajaa. Keskusteltavat teemat otettiin Webropol-kyselystä (Liite 4) eniten esille nousseista vastauksista. Toimintamenetelmänä käytimme Learnig Cafe -menetelmää. Learning Cafe-päivän aikana käydyn yhteisen keskustelun tiimoilta opettajat olivat sitä mieltä, että täydennyskoulutusten tulisi olla hyvin ennalta suunniteltuja ja työsuunnitelmat tulisi laatia yhdessä esimiehen kanssa. Turpeenniemen (2008) tutkimuksen mukaan opettajien itsenäistä asemaa ja asiantuntijuutta tulee arvostaa oman työn suunnittelussa ja toteuttamisessa. Lisäksi tutkimuksemme tuloksissa toivottiin esimiehen antavan mahdollisuuden kehittää itseään ja että esimies tukisi ja kannustaisi kouluttautumaan. Täydennyskoulutuksesta saadut tiedot tulee siirtää myös muille opettajille työyhteisöön, jolloin se auttaa jäsentämään opettajan työtä ja antaa lisää työkaluja työhön.

Keskusteluista ilmeni myös, että opettajien mielestä täydennyskoulutus auttaa jaksamaan ja organisoimaan työtä paremmin. Lähes kaikissa teemoissa tuli esille, substanssiosaamisen ylläpitämisen tärkeys. Täydennyskoulutuksen kautta opettajat kertoivat verkostoituvansa uusien ihmisten kanssa ja työelämäjaksot vahvistavat opettajien osaamista ja samalla se on hyvä työelämäyhteistyön muoto. Päivän aikana keskusteltiin myös, että täydennyskoulutuksen tulisi olla työelämälähtöistä ja täydennyskoulutussuunnitelmat tulisi tehdä yhdessä

työelämän kanssa. Paason (2010) tutkimuksen mukaan työelämlähtöinen opettajien täydennyskoulutuksen järjestäminen on mahdollista verkostoitumisen avulla. Tutkimuksestamme yhteisenä teemana nousi esiin myös se, että täydennyskoulutuksen tulisi olla ajankohtaista ja vastata työelämän tarpeisiin. Oppilaitosten tulisi olla askeleen edellä työelämää koulutuksen tarjonnassa, jotta oppilaitos voisi tarjota tietoja ja työkaluja työelämäyhteistyön muutoksiin.

Yhteenvetona (Kuva 10) opinnäytetyömme tuloksista voidaan todeta kehittämisen näkökulmasta, että innostava, motivoiva ja osaamista kehittävä täydennyskoulutus auttaa työssä jaksamisessa. Täydennyskoulutuksesta saa työkaluja työssä jaksamiseen. Se lisää opettajien työssä viihtymistä ja antaa arvostusta työhön. Täydennyskoulutus auttaa työelämäyhteistyön muutosten kohtaamisessa ja mahdollistaa työelämäyhteistyössä uusiutumisen sekä antaa näkökulmia työelämäyhteistyön toteuttamiseen. Substanssiosaamiseen ja pedagogisiin taitoihin liittyvä täydennyskoulutus tukee opettajien työssä jaksamista. Mielekäs täydennyskoulutus auttaa opettajien työn organisoinnissa niin, että työt eivät kasaannu. Samalla se jäsentää omaa työtä. Toisaalta täydennyskoulutus voi pahentaa tilannetta, jos se ei kohdennu riittävän hyvin opettajien työsuunnitelmien mukaisesti. Täydennyskoulutus voi myös kuormittaa ja turhauttaa. Esimiehen tukea tarvitaan täydennyskoulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa. Opettajien työelämäyhteistyötä tukee parhaiten ajankohtainen ja tulevaisuuteen suuntaava työelämlähtöinen täydennyskoulutus. Työelämlähtöinen, verkostoituva ja substanssiosaamiseen liittyvä täydennyskoulutus tukee opettajien työelämäyhteistyötä. Kaikkia työelämässä tapahtuvia muutoksia ei voi täydennyskoulutuksella hoitaa ja täydennyskoulutus ei aina auta kohtaamaan työelämäyhteistyön muutoksia.



Kuva 10. Yhteenveto opinnäytetyömme tuloksista.

9.2 Opinnäytetyön menetelmä ja toteutus

Opinnäytetyöprosessi on kestänyt noin puolentoista vuoden ajan. Prosessin aikana työmäärä on vaihdellut paljon ja toteuttaminen on vaatinut paljon työtä. Kvantitatiivinen kyselytutkimus ja kvalitatiivinen Learning-Cafe menetelmä toimivat hyvin opinnäytetyössämme, jossa tarkoituksena oli kuvata Sampon sosiaali- ja terveystieteiden opettajien kokemuksia täydennyskoulutuksesta. Prosessin aikana selvitettiin Webropol-kyselyn ja Learning Cafe -menetelmän avulla opettajien kokemuksia täydennyskoulutuksen vaikutuksista työssäjaksamiseen ja työelämäyhteistyöhön. Kvantitatiivisia ja kvalitatiivisia tutkimusmenetelmiä voidaan käyttää rinnakkain tai määrällinen menetelmä voi edeltää laadullista vaihetta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 134, 137.)

Webropol-kyselyn toteutuksessa oli aluksi hankaluuksia saada sähköpostiviestit lähtemään. Kysely lähti kolmannella yrityksellä ja aikaisempaan kahteen epäonnistumiseen ei saatu selkoa. Kysely säästi ilmeisen paljon opinnäytetyön tekijöiden aikaresursseja. Opettajien Info-tilaisuudesta, saatekirjeestä ja päivää ennen varsinaisen kyselyn määräajan päättymistä laittamamme yleinen muistutusviesti nosti kuitenkin kyselyn vastausprosenttia. Kyselyn jakaminen eri sivuille Webropol-kyselyssä selkeytti vastaamista. Kyselylomake eteni johdonmukaisesti, jolloin kyselyyn vastaamiseen ei mennyt kauan aikaa. Kyselylomakkeella sai kartoitettua opettajien näkemyksiä ja mielipiteitä. Kysymykseen ”Millaisiin täydennyskoulutuksiin sinä olet osallistunut viimeisen vuoden aikana?” oli jättänyt vastaamatta kolme opettajaa. Tästä kysymyksestä puuttui ”muu vaihtoehto”, mikä saattoi aiheuttaa vastauksetta. Vastaajien määrän vähyys hankaloitti aineiston tilastollista testausta ja analyysia.

Opettajat osallistuivat aktiivisesti keskustelemalla ja pohtimalla kehittämispäivään. Kehittämispäivään oli varattu aikaa kaksi tuntia, mikä oli riittävä. Teemat olivat sisällöltään ja laajuudeltaan helposti käsiteltävissä, koska teemojen sisällöt olivat kyselystä jo entuudestaan opettajille tuttuja. Käsiteltyjen teemojen esittelylle oli varattu aikaa 10 minuuttia / ryhmä. Aika oli pääosin riittävä, paitsi kirjureiden loppuyhteenvedolle jäi hieman vähemmän aikaa, mikä aiheutti

kiirehtimisen tuntua ja mietitytti jälkeensä opinnäytetyöntekijöitä. Keskustelu oli vilkasta ja tuotti useita hyviä näkökulmia pohdittavista teemoista.

Ohjeet Learning Cafe- menetelmän toteutukseen osallistujille kerrottiin suullisesti. Käsiteltävät aihealueet oli kirjoitettu valmiiksi. Kirjureita ohjeistettiin yleisten ohjeiden lisäksi niin, että pohdintojen tuotokset tiivistettäisiin paperille. Opinnäytetyön tekijöiden rooli keskustelujen aikana oli aikataulun seuranta, sekä ohjata ja ohjeistaa keskustelua mahdollisissa ongelmakohtissa. Tällöin opinnäytetyön tekijät eivät myöskään vaikuttaneet omilla asenteillaan tai mielipiteillään ryhmien tuotoksiin. Kehittämispäivän alussa aihepiirissä pysyminen tuotti opettajille hetkittäistä vaikeutta, jolloin opinnäytetyöntekijät ohjasivat keskustelua oikeaan suuntaan. Sampon sosiaali - ja terveysalan koulutuspäälliköt ovat pyytäneet opinnäytetyön tekijöiltä valmiin opinnäytetyön esittelyn jo opinnäytetyöprosessin alkuvaiheessa. Tutkimukseen osallistuneet Sampon sosiaali - ja terveysalan opettajat olivat innostuneita ja kiinnostuneita opinnäytetyöstä ja oman työnsä kehittämisestä.

9.3 Opinnäytetyön tulosten hyödyntäminen

Aineiston analysoinnin ja raportoinnin jälkeen Webropol-kyselyn tulokset ja kehittämispäivän osallistujien kokemukset ja näkemykset esitetään Sampon sosiaali- ja terveysalan opettajille yhteisessä tilaisuudessa. Mahdollisten täydennyskoulutukseen liittyvien opettajien uusien kokemusten ja näkemysten vakiinnuttaminen, arviointi ja seuranta jäävät pois kehittämistyön prosessista aikataulullisista seikoista johtuen ja koska emme työskentele tutkimuksemme kohteena olevassa organisaatiossa. Arviointia opinnäytetyömme kyselyn tuloksista ja kehittämispäivänä syntyneistä uusista ajatuksista ja pohdinnoista täydennyskoulutuksen vaikutuksista työssäjaksamiseen ja työelämäyhteistyöhön voidaan ottaa huomioon ja hyödyntää esimerkiksi jatkotutkimusaiheina. Sampon täydennyskoulutuskäytänteissä olisikin tärkeää seurata jatkossa, miten täydennyskoulutus on otettu huomioon opettajien työssäjaksamisessa ja työelämäyhteistyön toteutuksessa. Sampon sosiaali- ja terveysalan opettajille suunnatun kyselyn vastaukset ja kehittämispäivän tuotokset ovat haluttaessa hyödynnettävissä koko Saimaan ammattiopistossa. Opinnäytetyötämme voivat

hyödyntää myös muut Etelä-Karjalan alueella ammatillista koulutusta antavat oppilaitokset esimerkiksi omien täydennyskoulutuskäytänteiden kehittämisessä.

9.4 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettiset näkökohdat

Tutkimustehtävien ja tutkimusaiheen valinta vaativat eettistä pohdintaa tutkimuksen tekijältä. Tutkijan on mietittävä miksi tutkimukseen ryhdytään ja kenen ehdoilla tutkimusaihe valitaan. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 126.) Opinnäytetyössämme aihevalinta lähti oppilaitoksen opettajien näkökulmasta, ja oppilaitoksen näkökulma on sekä tutkimuksen että kehittämistyön pohjana. Opinnäytetyön kaikissa vaiheissa noudatimme hyvää tieteellistä käytäntöä. Tutkimuksessa noudatetaan tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja eli yleistä huolellisuutta, rehellisyyttä ja tarkkuutta tutkimuksen tekemisessä, tutkimustulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimustulosten arvioinnissa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012). Opinnäytetyön tekijät eivät itse työskennelleet tutkimuksen tekovaiheessa tutkimukseen osallistuvalla oppilaitoksella.

Opinnäytetyömme taustalla ovat olleet omat havaintomme ja kokemukset työelämästä opetus - ja koulumaailmassa, näiden vaikutukset on ollut tärkeää tunnistaa opinnäytetyön eri vaiheissa. Opinnäytetyöhön liittyvät aihealueet ovat olleet tärkeitä pohtia eettisesti. Prosessin aikana olemme pohtineet muun muassa sitä, miten ammatillisissa oppilaitoksissa toteutetaan täydennyskoulutusta ja miten sitä yleensä niissä sovelletaan. Opinnäytetyön luotettavuus ja riskit keskittyivät muun muassa opinnäytetyömme kohteena olevan koulun riskeihin. Esimerkiksi siihen, kuinka moni opettaja osallistuisi kyselyyn. Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimustulosten tarkkuutta. Tutkijan on oltava koko tutkimuksen ajan kriittinen ja tarkka. Virheitä voi sattua tietoja kerätessä, käsitellessä, syötettäessä ja tuloksia tulkittaessa. Varsinkin kyselyä tutkimusmenetelmänä käytettäessä kannattaa huomioida otantaa suunniteltaessa joskus suureksi nouseva poistuma eli kato. (Heikkilä 2008, 29–31.) Saimme opinnäytetyöhömme kuitenkin riittävän hyvän otoksen, jotta kyselyn tuloksia voitiin analysoida riittävän luotettavasti.

Tutkimuslupa haettiin Samposta erillisen lupamenettelyn mukaan. Kyselyyn ja kehittämispäivään osallistuminen oli opettajille vapaaehtoista ja tämä tuotiin ilmi tutkimustiedotteessa. Tutkimustiedotteessa kerrottiin myös, ettei opettajien henkilöllisyys paljastu missään tutkimuksen analysoinnin ja raportoinnin vaiheessa. Tutkijan täytyy sopia tutkimusorganisaation kanssa tutkimuslupien saamisesta tutkimusta varten. Tiedonantajien tulee saada tietoa tutkimusaiheesta ja heiltä tulee saada suostumus tutkimukseen osallistumisesta. Tutkimus ei myöskään saa vahingoittaa psyykkisesti, sosiaalisesti eikä fyysisesti tutkittavaa. (Vehviläinen & Julkunen 2006, 27 – 29, 31.) Tutkimuksemme lopulliset tutkimustulokset raportoitiin ja annettiin oppilaitoksen käyttöön ja oppilaitos voi käyttää niitä halutessaan. Opinnäytetyömme tarkoitus ei ollut yleistää opettajilta saamiamme vastauksia ja mahdollisia kehittämisideoita, vaan kehittää oppilaitoksen toimintaa täydennyskoulutuskäytänteissä. Tutkimuksesta saatavan hyödyn on oltava huomattavasti suurempi kuin haitan. Tutkimustuloksia julkaistaessa yleisenä periaatteena on, että tutkija pyrkii mahdollisimman suureen objektiivisuuteen, ja raportoi tuloksensa avoimesti ja rehellisesti. (Vehviläinen & Julkunen 2006, 27 – 29, 31.)

Tutkimuksemme teoreettisessa viitekehyksessä ja kyselylomaketta tehdessä käytettiin monipuolisesti aiheeseen liittyviä lähdemateriaaleja. Emme käyttäneet valmista kyselylomaketta, vaan se suunniteltiin ja kehitettiin itse. Webropol-kyselyn tietojen syöttämisen teimme huolellisesti ja koko tutkimusprosessi toteutettiin huolellisesti. Taustatietoja kartoittavat kysymykset eivät olleet liian tarkkoja, esimerkiksi vastaajan sukupuolta emme kysyneet. Täydennyskoulutusmuodot kysymyksessä joihinkin kysymyksiin vastaajat eivät olleet vastanneet ollenkaan. Kysymyksistä puuttui muu vaihtoehto. Opinnäytetyömme onnistumista ei pystytty luotettavasti etukäteen arvioimaan, mutta meidän tuli kuitenkin ottaa huomioon esimerkiksi kyselyä laatiessamme joitakin asioita. Luotettavuuteen vaikutti se, että vastaukset saimme suoraan sähköisen Webropol-kyselylomakkeen välityksellä. Kyselylomake koostui enimmäkseen strukturoiduista monivalintakysymyksistä ja mielipideväittämisistä, joiden avulla saatiin tarkat vastaukset. Kyselylomakkeen käyttäjäystävällisyyttä lisäsimme etenemispalkilla. Opinnäytetyömme kysymysten luotettavuuteen vaikutti myös se, että kerroimme etukäteen tutkimuksestamme Sampon

opettajille yhteisissä palaverissa. Palaverit opettajille pidettiin riittävän varhain ennen varsinaista kyselyä Sampon tiloissa huhti-toukokuun vaihteessa 2015. Saatekirjeessä annoimme erilliset toimintaohjeet kyselyn toteutukseen tutkimustiedotteen (Liite 2) muodossa. Näin ollen opettajilla oli mahdollisuus huomioida kyselyn ja kehittämispäivän ajankohdat työsuunnitelmissaan. Ohjasimme opettajia kysymään toimintaohjeita tarvittaessa. Tutkimukseen ja kehittämispäivään osallistuminen oli opettajille vapaaehtoista ja se tuotiin esiin myös tutkimustiedotteessa.

Hyvän kvantitatiivisen tutkimuksen perusvaatimuksia ovat tutkimuksen validiteetti, reliabiliteetti ja tutkimuksen objektiivisuus. Tässä voi auttaa esimerkiksi se, että tutkimuksen tekeminen suunnitellaan huolella ja tarkoin harkitulla tiedonkeruulla. Jokaiseen tutkimukseen liittyy tutkijan subjektiivisia valintoja kysymysten muotoilusta, tutkimusmenetelmästä, analysointimenetelmästä ja raportointitavasta. Tutkimuksen lopputulokset eivät saa riippua tutkijasta. Tutkija ei saa antaa esimerkiksi omien moraalisten tai poliittisten vakaumustensa vaikuttaa tutkimusprosessiin. (Heikkilä 2008, 29–31.) Opinnäytetyöntekijöinä pystyimme toimimaan objektiivisesti ja pysymään tutkijan/kehittäjän roolissa koko opinnäytetyöprosessin ajan. Täydennyskoulutuksen kehittämisen kautta Sampon opettajilla oli mahdollisuus saada uusia työvälineitä ja uusia ajatuksia omaan työhön.

9.5 Kehittämisen seuranta ja jatkotutkimusaiheita

Tutkimuksen viimeinen vaihe, eli reflektio jää suunnitellusti pois opinnäytetyöstämme. Sampossa olisi tärkeää seurata jatkossa, onko täydennyskoulutuksen kohdentamisessa, suunnittelussa ja toteuttamisessa otettu tarkemmin huomioon sosiaali - ja terveysalan opettajien työssäjaksaminen ja työssä viihtyminen. Jatkossa olisi myös hyvä tutkia, miten oppilaitosten täydennyskoulutusvaroja voitaisiin kohdentaa tehokkaasti ja saataisiinko oppilaitosten ja terveydenhuollon yhteisillä koulutuksilla kokonaisvaltaista tehokkuutta täydennyskoulutukseen. Toisena jatkotutkimusaiheena voisi olla seurantatutkimus, voidaanko täydennyskoulutuksen keinoin mahdollisesti kohentaa sosiaali - ja terveysalan opettajien työkykyä niin, että pidemmät työurat ovat mahdollisia.

Kuvat

Kuva 1., Tutkimustehtävien ja kyselylomakkeessa esitettävien monivalintakysymysten ja mielipideväittämiä välinen yhteys, s. 15

Kuva 2. Täydennyskoulutukseen osallistumisen määrä lukuvuodessa prosentteina, s. 21

Kuva 3. Täydennyskoulutukseen osallistuneiden määrä lukuvuodessa prosentteina, s. 22

Kuva 4. Kyselyyn vastanneiden opettajien mielipiteet millaista täydennyskoulutuksen tulisi olla, jotta se tukisi työssä jaksamista, s. 25

Kuva 5. Kyselyyn vastanneiden opettajien mielipide siitä millaista täydennyskoulutuksen tulisi olla, jotta se tukisi työelämäyhteistyötä, s. 26

Kuva 6. Opettajien kokemukset, miten täydennyskoulutus auttaa hoitamaan työn niin, että työt eivät kasaannu, s. 28

Kuva 7. Opettajien kokemukset, miten Täydennyskoulutus auttaa viihtymään työssä, s. 29

Kuva 8. Opettajien kokemukset, millaista täydennyskoulutuksen tulisi olla, jotta se tukisi työelämäyhteistyötä parhaiten, s. 30

Kuva 9. Opettajien kokemukset, miten täydennyskoulutus auttaa kohtaamaan työelämäyhteistyön muutoksia, s. 31

Kuva 10. Yhteenveto opinnäytetyömme tuloksista, s. 35

Taulukot

Taulukko 1. Vastaajien (N=25) taustatiedot, s. 20

Taulukko 2. Kyselyyn vastanneiden opettajien lukumäärät ja keskiarvot. 1 =Täysin eri mieltä, 2 =Jokseenkin eri mieltä, 3 =Jokseenkin samaa mieltä, 4 =Täysin samaa mieltä. (*=Huomaa väittämän muoto!), s. 23

Taulukko 3. Kyselyyn vastanneiden opettajien lukumäärät ja keskiarvot. 1 =Täysin eri mieltä, 2 =Jokseenkin eri mieltä, 3 =Jokseenkin samaa mieltä, 4 =Täysin samaa mieltä, s. 24

Lähteet

Aarnikoivu, H. 2010. Työelämätaidot - Menesty ja voi hyvin. Empiria. WsoyPro Oy, 51.

Ahola, K, Kivistö, S & Vartia, M. 2006. Työterveyspsykologia. Työterveyslaitos. Vammalan Kirjapaino Oy. 42–43 & 126.

Almiala, M. 2008. Mieli paloi muualle - opettajan työuran muutos ja ammatillisen identiteetin rakentuminen. Väitöskirja. Joensuun yliopisto. Kasvatustieteellisiä julkaisuja No. 128, 3.

Ammattikasvatuksen aikakauskirja 14 (3), 46-56. Osaava ammatillinen opettaja 2020.

Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 14.12.1998/986. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980986#L5> Luettu 26.3.2015

Frisk, T. (toim.) 2012. Opas ammatillisten opettajien työelämäjaksojen toteuttamiseen. Educa-Instituutti Oy, 9,13.

Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima, 19, 29–31.

Heikkinen, E. 2007. Täydennyskoulutus kainuulaisten opettajien käsitysten valossa. Väitöskirja.

Helin, M.2014. Opettajien ammatillisen kehittymisen jatkumo - yliopiston ja koulujen kumppanuus. Helsingin yliopisto. Käyttätymistieteellinen tiedekunta. Opettajakoulutuslaitos. Tutkimuksia 353. Väitöskirja.

Herranen, J. & Sirkkilä, H. 2008. Työelämälähtöisyydestä työelämäkeskeisyyteen. Teoksessa H. Kotila, A. Mutanen & M-L. Kakkonen (toim), Opetuksen ja tutkimuksen kiasma. Edita Publishing oy.

Hietaniemi-Virtanen, N. 2010. Kohti uutta täydennyskoulutusmallia Tampereen yliopistossa. Tampereen Yliopistopaino Oy, 13–14.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi, 137, 195—196, 204–205.

Hyppönen, O. & Lindén, S. 2009. Opettajan käsikirja- opintojakson rakenteet, opetusmenetelmät ja arviointi. Teknillisen korkeakoulun opetuksen ja opiskelun tuen julkaisuja 4/2009: Espoo.

Jokela, M. 2007. Uupumuksesta työhyvinvointiin. Tapausesimerkkinä täydennyskoulutuksiin osallistuneen lappilaisen opettajan uupumus- ja työhyvinvointikokemuksia. Lapin yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta. Licensiaattityö.

Jyväskylän ammattikorkeakoulu. 2015. Työelämäyhteistyö.
<http://www.jamk.fi/fi/Tutkimus-ja-kehitys/Painoalat/innovatiivinen-oppiminen/Tyoelamayhteistyö/> Luettu 26.3.2015

Koski-Heikkinen, A. 2014. Ammatillisen opettajan identiteetti ja auktoriteetti, Ammatilliset opettajat ja opiskelijat ideaalia ammatillista opettajuutta etsimässä, Lapin yliopisto, Akateeminen väitöskirja.
http://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61682/Koski-Heikkinen_ActaE%20138.pdf?sequence=2 Luettu 10.2.2015

Koskinen, I. Alasuutari, P. & Peltonen, T. 2005. Laadulliset menetelmät kauppatieteissä. Tampere: Vastapaino.

Kultima, A-M. 2007. Liikunnan täydennyskoulutukseen hakeutuneiden liikuntaa opettavien opettajien täydennyskoulutusmotiivit ja – odotukset Pohjois-Suomessa. Lapin Yliopisto. Pro gradu-tutkielma.

Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita.

Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta 21.8.1998/630 Luettu 23.9.2015
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980630>

Laine, P. 2014. Työhyvinvoinnin kehittäminen – mission impossible?. Teoksessa Hoitotyön vuosikirja 2014. Työhyvinvoinnin keinot. Porvoo: Bookwell Oy, 9–11.

Luukkainen, O. 2004. Opettajuus ajassa elämistä vai suunnan näyttämistä. Tampereen yliopistopaino Oy. Juvenes Print.

Opettajien ammattijärjestö Oaj 2014. Korkea-aste ja Ammatillisella II asteella. Luettu 10.12 2014 <http://www.oaj.fi/cs/oaj/Toinen%20aste1>

Opintopolku. 2014. Ammattikorkeakoulu- avain työelämään. Ammatilliset opettajakorkeakoulut.
<https://opintopolku.fi/wp/fi/ammattikorkeakoulu/ammattilliset-opettajakorkeakoulut-2/> Luettu 15.12.2014

Opetushallitus 2009. Perusteet opettajan työelämäosaamisen täydennyskoulutukselle. Luettu 30.3.2015
http://www.oph.fi/download/120841_Perusteet_opettajan_tyoelamaosaamisen_taydennyskoulutukselle.pdf

Opetushallitus 2013. Opettajat suomessa 2013. Toimittanut Timo Kumpulainen Koulutuksen seurantaraportit 2014:8. Juvenes Print-Suomen Yliopistopaino Oy Tampere 2014, 5.

Opetushallitus. 2014. Opetustoimen henkilöstökoulutuksen koordinoitihanke 2011-2013, Raportit ja selvitykset 2014:5, Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy, Tampere 2014, 5.

Opetushallitus 2015. Opetustoimen henkilöstökoulutus. Luettu 15.12.14
http://www.oph.fi/rahoitus/valtionavustukset/opetustoimen_henkilostokoulutus

Opetus -ja kulttuuriministeriö 2010. Ammatillinen koulutus ja sen kehittäminen.
http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/ammattillinen_koulutus/?lang=fi
Luettu 15.12.14

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014. Ammatillisten opintojen opettajien
kelpoisuusvaatimuksiin muutoksia. Luettu 10.12.2014
http://www.minedu.fi/OPM/Tiedotteet/2010/12/opettajien_kelpoisuus.html?lang=fi

Opetusministeriö 2007. Opettajankoulutus 2020. Opetusministeriön
työryhmämuistioita ja selvityksiä 2007: 44.

Paaso, A. 2010. Osaava ammatillinen opettaja 2020. Tutkimus ammatillisen
opettajan tulevaisuuden työnkuvasta. Väitöskirja. Kasvatustieteiden tiedekunta.
Lapin yliopisto.

Piesanen, E, Kiviniemi, U & Valkonen, S. 2007. Opettajankoulutuksen
kehittämisohjelman seuranta ja arviointi. Opettajien täydennyskoulutus 2005 ja
seuranta 1998–2005 oppiaineittain ja oppialoittain eri oppilaitosmuodoissa.
Jyväskylän yliopisto koulutuksen tutkimuslaitos tutkimuselosteita 38.
Jyväskylän yliopistopaino, 17–20.

Rope, T. & Kettunen, S. 2012. Halujohtaminen. Hämeenlinna: Kariston
Kirjapaino Oy, 88–89, 93–94.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV – Menetelmäope-
tuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoar-
kisto. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>. Luettu 10.9.2015.

Saimaan ammattiopisto Sampo. <http://www.edusampo.fi>
Luettu 25.3.2015

Saimaan ammattiopisto Sampo, a. Asiantuntijapalvelut.
<http://www.edusampo.fi/tyoelamapalvelut/asiantuntijapalvelut> Luettu 13.4.2015

Saimaan ammattiopisto Sampo, b. Hankkeet. <http://www.edusampo.fi/hankkeet>
Luettu 13.4.2015

Saimaan ammattiopisto Sampo, c. Kehittämispalvelut.
http://www.edusampo.fi/tyoelamapalvelut/osaamisen_kehittamispalvelut
Luettu 13.4.2015

Saimaan ammattiopisto Sampo, d. Työelämäpalvelut.
<http://www.edusampo.fi/tyoelamapalvelut>
Luettu 13.4.2015

Saimaan ammattiopisto Sampo, e. Työssäoppiminen.

http://www.edusampo.fi/opiskelijalle/yhteiset_palvelut/tyossaoppiminen
Luettu 13.4.2015

Skurnik-Järvinen, H. 2013. Ratkaisien työpaikan ongelmatilanteet. Bookwell Oy, 42–45.

Soini, T., Pietarinen, J. & Pyhältö, K. 2008. Pedagoginen hyvinvointi peruskoulun opettajien työssä. Aikuiskasvatus 28 (4), 244–257.

Tiilikkala L. 2004. Mestarista Tuutoriksi, Suomalaisen ammatillisen opettajuuden muutos ja jatkuvuus, Jyväskylän yliopisto Akateeminen väitöskirja Jyväskylä.
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/13296/9513917215.pdf?sequence.> Luettu 10.2.2015

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannus-osakeyhtiö Tammi.

Turpeenniemi, K. 2008. Siedä olevaa, muuta tulevaa. Hyvinvointialojen opettajien stressin kokeminen. Acta Universitatis Lapponiensis 144. Väitöskirja. Rovaniemi: Lapin yliopisto.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012–2014. Hyvä tieteellinen käytäntö. Luettu 9.3.2015 <http://www.tenk.fi/fi/htk-ohje/hyva-tieteellinen-kaytanta>

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L5P25> Luettu 26.3.2015

Vehviläinen-Julkunen, K. 2006. Hoitotieteellisen tutkimuksen etiikka. Teoksessa Paunonen, M. & Vehviläinen-Julkunen, K. Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. Helsinki: WSOY, 27–31 .

Wilén, L. 2010. Täydennyskoulutuksen vaikuttavuuden arvioinnin kehittäminen. Tutkimus – Itä-Suomen aluehallintovirasto.

Liitteet

Kyselylomake

Liite 1
1 (6)

Tutkimuksen tulosten hyödynnettävyyden kannalta olisi tärkeää, että vastaat kysymyksiin huolellisesti.

Valitse sopivin vaihtoehto kysymyksiin 1-6 (vain yksi vaihtoehto/kysymys)

1. Mihin ikäryhmään kuulut
 - ☐ 20-29 vuotta
 - ☐ 30-39 vuotta
 - ☐ 40-49 vuotta
 - ☐ 50-59 vuotta
 - ☐ 60 vuotta tai yli
2. Mikä on ylin tutkinto, jonka olet suorittanut?
 - ☐ Erikoisammattitutkinto
 - ☐ Opistotasontutkinto
 - ☐ Ammattikorkeakoulututkinto
 - ☐ Ylempikorkeakoulututkinto
 - ☐ Lisensiaatti- tai tohtoritutkinto
3. Onko sinun työsuhteesi?
 - ☐ Päätoiminen
 - ☐ Sivutoiminen
4. Mikä on sinun työsuhteesi muoto?
 - ☐ Vakituinen
 - ☐ Määräaikainen
5. Kuinka kauan olet toiminut Sampossa opettajana?
 - ☐ 0-5 vuotta
 - ☐ 6-10 vuotta
 - ☐ 11-15 vuotta
 - ☐ 16-20 vuotta
 - ☐ yli 20 vuotta
6. Kuinka usein täydennyskoulutusta tulisi sinun mielestäsi olla?
 - ☐ Kerran lukuvuodessa
 - ☐ 2 kertaa lukuvuodessa
 - ☐ 3-4 kertaa lukuvuodessa tai enemmän
 - ☐ Ei lainkaan

Valitse mielestäsi sopivin vaihtoehto kysymykseen 7 (voit valita useamman vaihtoehdon)

7. Millaisiin täydennyskoulutuksiin sinä olet osallistunut viimeisen vuoden aikana?
- ☐ Arviointi
 - ☐ Monikulttuurisuus
 - ☐ TVT (verkko ja sosiaalinen media), uudet välineet ja materiaalit
 - ☐ Verkostot
 - ☐ Moniammatillinen yhteistyö
 - ☐ Vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot
 - ☐ Tieto- ja viestintätekniikka
 - ☐ Kodin ja koulun välinen yhteistyö
 - ☐ Työyhteisön sisäinen kehittäminen
 - ☐ Opo-opinnot
 - ☐ Opettajan kelpoisuuden antavat pedagogiset opinnot
 - ☐ Hallinto- ja johtamisopinnot
 - ☐ Rehtoriopinnot
 - ☐ KV-toiminta (Kansainvälinen toiminta)
 - ☐ Laki ja lakimuutokset
 - ☐ Uudet tutkimukset ja innovaatiot
 - ☐ Näyttötutkintomestarikoulutus
 - ☐ Opettajan työelämäosaamisen täydennyskoulutus
 - ☐ Erityispedagogiikka
 - ☐ Opetussuunnitelmat
 - ☐ Opetusmenetelmät
8. Kuinka usein olet osallistunut tämän lukuvuoden aikana täydennyskoulutustilaisuuksiin?
- ☐ 0 kertaa
 - ☐ 1-2 kertaa
 - ☐ 3 kertaa tai enemmän
9. Milloin sinun mielestäsi täydennyskoulutusta tulisi järjestää?
- ☐ Työaikana
 - ☐ Vapaa-aikana

TÄYDENNYSKOULUTUS JA TYÖSSÄ JAKSAMINEN

Mitkä seuraavat työssä jaksamista ja täydennyskoulutusta kuvaavat väittämät koskevat sinua? Valitse mielestäsi sopivin vaihtoehto kysymyksen mukaan 1 =Täysin eri mieltä, 2 =Jokseenkin eri mieltä, 3 =Jokseenkin samaa mieltä, 4 =Täysin samaa mieltä

Täydennyskoulutus

10. auttaa minua viihtymään työssäni

Täysin eri mieltä 1 2 3 4 Täysin samaa mieltä

11. antaa minulle tarpeeksi energiaa jaksamaan työssäni

Täysin eri mieltä 1 2 3 4 Täysin samaa mieltä

12. auttaa minua työstä palautumisessa

Täysin eri mieltä 1 2 3 4 Täysin samaa mieltä

13. tukee psyykkistä työssä jaksamistani

Täysin eri mieltä 1 2 3 4 Täysin samaa mieltä

14. auttaa hoitamaan työni niin, että työni eivät kasaannu jatkuvasti

Täysin eri mieltä 1 2 3 4 Täysin samaa mieltä

15. lisää innostusta työhöni

Täysin eri mieltä 1 2 3 4 Täysin samaa mieltä

16. pitää ammattitaitoni ajan tasalla

Täysin eri mieltä 1 2 3 4 Täysin samaa mieltä

17. vahvistaa ammatillista arvostustani työyhteisössäni

Täysin eri mieltä 1 2 3 4 Täysin samaa mieltä

18. aiheuttaa aikataulupaineita ja liian suuria vaatimuksia perustyöhöni

Täysin eri mieltä 1 2 3 4 Täysin samaa mieltä

19. vie minulta ylimääräistä energiaa

Täysin eri mieltä 1 2 3 4 Täysin samaa mieltä

20. vaikuttaa negatiivisesti ja vaatii erikoisjärjestelyjä

Täysin eri mieltä 1 2 3 4 Täysin samaa mieltä

21. auttaa minua jaksamaan työssäni

Täysin eri mieltä 1 2 3 4 Täysin samaa mieltä

22. lisää positiivista ilmapiiriä työyhteisössämme

Täysin eri mieltä 1 2 3 4 Täysin samaa mieltä

23. antaa minulle työkaluja kohdata pedagogisesti haastavia tilanteita

Täysin eri mieltä 1 2 3 4 Täysin samaa mieltä

24. Millaista täydennyskoulutuksen tulisi sinun mielestäsi olla, jotta se tukisi parhaiten työssä jaksamistasi?

TÄYDENNYSKOULUTUS JA TYÖELÄMÄYHTEISTYÖ

Mitkä seuraavat työelämäyhteistyötä ja täydennyskoulutusta koskevat väittämät koskevat sinua? Valitse mielestäsi sopivin vaihtoehto. 1 =Täysin eri mieltä, 2 = Jokseenkin eri mieltä, 3 =Jokseenkin samaa mieltä, 4 =Täysin samaa mieltä

Täydennyskoulutus

25. auttaa minua kohtaamaan työelämäyhteistyön muutoksia

Täysin eri mieltä 1 2 3 4 Täysin samaa mieltä

26. vahvistaa minua toteuttamaan työelämäyhteistyön periaatteita

Täysin eri mieltä 1 2 3 4 Täysin samaa mieltä

27. antaa minulle työkaluja työelämäyhteistyöhön

Täysin eri mieltä 1 2 3 4 Täysin samaa mieltä

28. tukee minua solmimaan uudenlaisia työelämäyhteistyön kumppanuuksia ja yhteistyöverkostoja

Täysin eri mieltä 1 2 3 4 Täysin samaa mieltä

29. lisää työelämäyhteistyön tietojani ja hallintaa

Täysin eri mieltä 1 2 3 4 Täysin samaa mieltä

30. auttaa minua kohtaamaan työelämässä tapahtuvia muutoksia

Täysin eri mieltä 1 2 3 4 Täysin samaa mieltä

31. Millaista täydennyskoulutuksen tulisi sinun mielestäsi olla, jotta se tukisi työelämäyhteistyötä parhaiten?

Lappeenrannassa 20.4.2015**Tutkimustiedote**

Teemme Saimaan ammattikorkeakoulussa ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyötä aiheesta: Saimaan ammattiopiston sosiaali- ja terveysalan opettajien kokemuksia ja näkemyksiä täydennyskoulutuksen merkityksestä työssäjaksamiseen ja työelämäyhteistyöhön.

Opinnäytetyömme tutkimusaineisto kerätään sähköisellä Webropol - kyselyllä toukokuussa 2015. Kyselyn tulokset puretaan Learning Cafe- menetelmällä 2.6.2015. Kyselylomake sisältää monivalintakysymyksiä ja mielipideväittämiä työssä jaksamisesta, työelämäyhteistyöstä ja näiden kehittämistarpeista. Sähköinen kyselylomake lähetetään jokaiselle tutkimukseen osallistuvalla opettajalle sähköpostilla.

Pyydämme teitä ystävällisesti vastaamaan kysymyksiin 27.05.2015 mennessä. Vastaamiseen menee aikaa noin 15–20 minuuttia. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja voitte keskeyttää tutkimuksen koska tahansa. Tutkimustuloksia ja teistä kerättyä tietoa käsitellään luottamuksellisesti. Tutkimukseen osallistuvat yksittäiset henkilöt eivät ole tunnistettavissa tutkimustuloksista missään tutkimuksen vaiheessa. Tutkimuksemme lopulliset tutkimustulokset raportoidaan ja annetaan oppilaitoksenne käyttöön. Vastaamme ja keskustelemme mielellämme mahdollisista tutkimukseen liittyvistä kysymyksistä.

Ystävällisin terveisin ja yhteistyöstä kiittäen!

Mika Tynkkynen 040 563 0414 mika.tynkkynen@student.saimia.fi
Panu Luukkainen 040 515 6709 toivo71@netti.fi

Sosiaali- ja terveysala**Suostumus****Opinnäytetyön nimi ja tekijät**

Saimaan ammattiopiston sosiaali- ja terveysalan opettajien kokemuksia ja näkemyksiä täydennyskoulutuksen merkityksestä työssäjaksamiseen ja työelämäyhteistyöhön.

Mika Tynkkynen ja Panu Luukkainen

Olen saanut riittävästi tietoa kyseisestä opinnäytetyöstä ja olen ymmärtänyt saamani tiedon. Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut kysymyksiini riittävät vastaukset. Tiedän, että minulla on mahdollisuus keskeyttää osallistumiseni tutkimukseen missä tahansa vaiheessa. Suostun vapaaehtoisesti osallistumaan tähän opinnäytetyöhön liittyvään tutkimukseen.

Aika ja paikka

Osallistujan nimi ja nimen selvennys

Kehittämispäivän teemat

Täydennyskoulutus ja työssä jaksaminen

1. Auttaa hoitamaan työni niin, että työni eivät kasaannu?
2. Auttaa minua viihtymään työssäni?

Täydennyskoulutus ja työelämäyhteistyö

1. Millaista täydennyskoulutuksen tulisi sinun mielestäsi olla, jotta se tukisi työelämäyhteistyötä parhaiten?
2. Auttaa minua kohtaamaan työelämäyhteistyön muutoksia